

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE NACIONAL DE DIREITO

TERCEIRIZAÇÃO: UMA ANÁLISE JURÍDICA E SOCIAL DA LEI Nº 13.429/2017

ANA THAROELL FARIAS

Rio de Janeiro
2017 / 1º SEMESTRE

ANA THAROELL FARIAS

TERCEIRIZAÇÃO: UMA ANÁLISE JURÍDICA E SOCIAL DA LEI Nº 13.429/2017

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da **Professor Dr. Rodrigo de Lacerda Carelli**.

Rio de Janeiro

2017 / 1º SEMESTRE

CIP - Catalogação na Publicação

FF224t Farias, Ana Tharoell
Terceirização: Uma análise jurídica e social da
Lei nº13.429/2017 / Ana Tharoell Farias. -- Rio de
Janeiro, 2017.
75 f.

Orientador: Rodrigo de Lacerda Carelli.
Trabalho de conclusão de curso (graduação) -
Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade
de Direito, Bacharel em Direito, 2017.

1. Terceirização. 2. Direito do Trabalho. 3.
Atividade-fim. 4. Atividade-meio. 5. Relações de
trabalho. I. de Lacerda Carelli, Rodrigo, orient.
II. Título.

CDD 341.6518

Elaborado pelo Sistema de Geração Automática da UFRJ com os
dados fornecidos pelo(a) autor(a).

ANA THAROELL FARIAS

TERCEIRIZAÇÃO: UMA ANÁLISE JURÍDICA E SOCIAL DA LEI Nº 13.429/2017

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da **Professor Dr. Rodrigo de Lacerda Carelli**.

Data da Aprovação: __ / __ / ____.

Banca Examinadora:

Orientadora

Membro da Banca

Membro da Banca

Rio de Janeiro
2017 / 1º SEMESTRE

Dedico este trabalho primeiramente a Deus, à minha mãe e à minha irmã. Sem vocês nada disso seria possível.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por ter conseguido vencer todos os obstáculos que encontrei durante a elaboração da minha monografia e por ter me permitido concluir com êxito.

Agradeço à minha mãe, um exemplo inspirador de garra e coragem, que apesar das adversidades da vida sempre investiu na minha educação e na da minha irmã, pois sempre acreditou na educação como forma de promover mudanças sociais. Minha principal referência.

Agradeço à minha irmã, Mariana Farias Neves, meu porto seguro, que sempre tem as palavras certas e o abraço mais confortante nos momentos difíceis. Obrigada por secar as minhas lágrimas e me fazer crer que tudo vai dar certo.

Agradeço ainda ao meu namorado Igor Ditsuo que sempre me compreendeu e encorajou a superar os meus limites. Seu apoio e paciência foram primordiais durante essa trajetória.

Agradeço à tia Cida que é a minha mãe de coração. É um presente que Deus colocou na minha vida e sou muito grata por isso.

Agradeço aos meus primos Antônio Pedro e José Edvaldo pelo apoio incondicional.

Agradeço aos meus amigos Adalberto, Elton, Limarcos e Vander que durante toda a minha trajetória de vida contribuíram para o meu amadurecimento acadêmico. Vocês me inspiram.

Agradeço ao pessoal do Projeto Construindo o Saber por ter me encorajado a continuar na luta. Se estou aqui hoje, em busca de transformações sociais, foram vocês que possibilitaram isso.

Agradeço aos meus amigos Hilquias e Letícia Gomes. Pessoas maravilhosas que a Nacional me deu. Levarei pra sempre em meu coração. Muito obrigada por tudo, por toda ajuda que vocês me deram durante a faculdade, principalmente na elaboração deste trabalho.

Agradeço às minhas amigas Ana Leticia e Thaís Chaves pelo apoio e carinho de sempre. Vocês foram fundamentais nesta jornada.

Agradeço ao meu orientador Rodrigo Lacerda Carelli, por todo o conhecimento compartilhado, pela paciência e boa vontade. Sem o seu auxílio eu não teria alcançado o presente resultado.

Por fim, agradeço à Faculdade Nacional de Direito e aos demais colegas e amigos por terem contribuído tanto na minha formação acadêmica, profissional e pessoal. Serei eternamente grata.

RESUMO

O presente trabalho tem como escopo precípua realizar uma análise jurídica e social acerca da Lei nº13.429/2017, que traz em seu bojo uma série de modificações na regulação das relações de trabalho nas empresas de prestação de serviços a terceiros. Inicialmente, é realizada uma breve retrospectiva histórica a fim de compreender as principais formas de organização produtiva e gerenciamento de trabalhadores em contextos anteriores até chegar aos conceitos mais atuais. A partir de uma análise teórica e dogmática acerca do que seria a terceirização, o trabalho mostra que é possível perceber que tal expediente tem sido utilizado ao longo do tempo, pelas empresas tomadoras de serviços, como forma de baratear o custeio da mão de obra e de se desresponsabilizar dos encargos decorrentes da relação empregatícia, se amoldando na mera intermediação de mão de obra, prática esta veementemente repudiada pelo ordenamento jurídico brasileiro. Conclui-se, no entanto, que o advento da Lei nº13.429/2017 enuncia clara aquiescência com a degradação e precarização das condições sociais do trabalhador e ao sistema jurídico como um todo, demonstrando, outrossim, flagrante aviltamento à ordem constitucional, de acordo com os principais posicionamentos e críticas doutrinárias.

Palavras-chave: terceirização; direito do trabalho; atividade-fim; atividade-meio; relações de trabalho; lei 13.429/2017; princípios constitucionais.

ABSTRACT

The main purpose of this work is to carry out a legal and social analysis of the Law 13.429 / 2017, which brings in core a series of amendments in the regulation of labor relations in companies which provide services to third parties. Initially, there was a brief historical retrospective in order to understand the main forms of productive organization and management of workers in previous contexts until arriving the most current concepts. From a theoretical and dogmatic analysis about what outsourcing would be, it is possible to realize that this expedient has been used over time by the Service User Companies, as a way of making the expenses of workforce cheaper and of taking away the responsibility from the labor charges relation, adapting to the mere intermediation of workforce, a practice that is vehemently repudiated by the Brazilian legal system. It is perceived, however, the advent of Law 13.429 / 2017 expresses a clear acquiescence with the degradation and make of the social conditions of the worker precarious and the legal system as a whole, demonstrating, also, an obvious debasement of the constitutional order, according to the main critic and doctrinal positions.

Keywords: outsourcing; labor law; core activity, ancillary activity; work relation; Law 13.429 / 2017; constitutional principles.

SUMÁRIO

<u>INTRODUÇÃO</u>	<u>11</u>
<u>1. TERCERIZAÇÃO E O DIREITO DO TRABALHO</u>	<u>14</u>
<u>1.1 – Organização do Direito do Trabalho</u>	<u>14</u>
<u>1.2 – Reestruturação Produtiva</u>	<u>20</u>
<u>1.3 – Terceirização e Intermediação de Mão de Obra</u>	<u>26</u>
<u>2. ANÁLISE DA LEI Nº 13.429/2017</u>	<u>33</u>
<u>2.1. – Regulação da Terceirização no Brasil</u>	<u>33</u>
<u>2.2 – Análise dos Novos Dispositivos Legais</u>	<u>44</u>
<u>3. IMPACTOS DA LEI Nº 13.429/17 NO DIREITO DO TRABALHO</u>	<u>52</u>
<u>CONCLUSÃO</u>	<u>68</u>
<u>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</u>	<u>71</u>

INTRODUÇÃO

Na noite de 31 de março de 2017 foi sancionada e publicada na edição extraordinária do Diário Oficial da União, pelo presidente em exercício, Michel Temer, a Lei nº 13.429, que veio regulamentar, além de outros aspectos, o fenômeno da terceirização. A aprovação desta lei gerou um amplo debate no mundo jurídico, e é acerca da análise de seus principais artigos, da discussão dos temas mais controversos e os possíveis impactos dos seus dispositivos na relação do trabalhador para com a empresa tomadora e prestadora, além de outras consequências, que o presente trabalho irá tratar.

O estudo pormenorizado da Lei nº 13.429/2017 revela-se como tema de grande repercussão social, haja vista que a mesma traz consigo profundas mudanças no âmbito das relações de trabalho. Entre os principais aspectos avocados pela lei, destacam-se a possibilidade de ampliação do espectro de incidência da terceirização, tornando-a irrestrita, e a viabilidade de fraudes com a chamada “pejotização”, partir de um esforço hermenêutico, bem como a previsão expressa da quarteirização, dentre outros pontos são temas que tem instigado amplo debate na atualidade, visto que abre espaço para que esta terceirização constitua uma das formas mais intoleráveis de exploração da mão-de-obra humana.

Não obstante o ordenamento jurídico brasileiro, notadamente, o ramo justrabalhista e constitucional estabelecerem uma série de restrições à chamada mercantilização da mão de obra, firmando um compromisso com a proteção ao trabalhador e aos seus direitos sociais, o que se verifica, no plano empírico, é que a normativa vigente não reflete aos anseios constitucionais, eis que consente com um cenário de intensa degradação da mão de obra do trabalhador, desvelando manifesto retrocesso social nas garantias de direitos que o Estado deveria assegurar.

Isto porque pesquisas demonstram que trabalhadores terceirizados são conduzidos a um contexto complexo de contínua depreciação salarial, precariedade nas condições de trabalho, com altos índices de mortes, doenças e acidentes de trabalho, esfacelamento da representação sindical, inadimplemento de obrigações trabalhistas, irresponsabilidade das empresas tomadoras de serviços, fomento ao trabalho infantil e escravo, dentre tantos outros elementos nocivos.

Além disso, outro ponto a ser explorado, e que merece destaque, é a possibilidade de desvio à exigência do concurso público na esfera da Administração Pública, visto que a Lei não estabelece limites ou ao menos delimita o seu campo de incidência. Ademais, nesse contexto de latente insegurança jurídica e de escassa sedimentação doutrinária acerca da temática sob análise possivelmente acarretará em aumento vertiginoso das demandas judiciais na Justiça do Trabalho.

O primeiro capítulo dispõe sobre a Terceirização e o Direito do Trabalho, traçando acepções teórico-dogmáticas e principais pressupostos acerca da organização do ramo justralhista, que, em síntese, foi criado para equilibrar a relação desigual que se estabelecia entre o empregado e o seu empregador e, ao mesmo tempo, legitimar a exploração da mão de obra. Essas noções ganharam destaque nos idos dos séculos XIX e XX com a expansão do sistema capitalista e a conformação produtiva industrial fordista-taylorista.

Todavia, este modo de produção começou a dar sinais de ruína, e no início do século XX emergiu no cenário produtivo o modo toyotista de produção e gerenciamento de mão de obra. Esta forma de gestão empresarial e laborativa, ao contrário do que o modelo anterior, preconiza, dentre outros aspectos, a introdução de um sistema de produção flexível, bem como o processo de desconcentração e externalização das etapas do processo produtivo, passando a ganhar notoriedade a terceirização nesse processo de reestruturação produtiva.

Após este recorte histórico e social acerca da terceirização e do quadro econômico que possibilitou o seu surgimento, o segundo capítulo irá abordar, a partir de uma perspectiva dogmática, os principais instrumentos normativos que nortearam a regulação da terceirização no Brasil, perpassando pelos seus principais pressupostos, até chegar aos conceitos mais atuais. Até o advento da Lei nº 13.429/17 era assente o entendimento de que a terceirização se daria tão somente nas atividades-meio das empresas tomadoras de serviços, principalmente com a edição do enunciado sumular nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho. Em seguida, é realizado um estudo analítico dos novos dispositivos legais da supramencionada Lei, destacando as principais análises e interpretações da mesma.

O terceiro e último capítulo avalia, criticamente, os impactos das disposições trazidas pela Lei nº 13.429/2017 no Direito do Trabalho, especialmente no tocante à relação de trabalho e nas condições de labor dos terceirizados. As imperfeições técnicas e a falta de

clareza no texto normativo auspiciam possível aumento da precarização e degradação das condições sociais e laborais dos trabalhadores terceirizados, sobretudo, porque essa falta de clareza permite interpretações que podem ser desfavoráveis ao empregado. O que se denota ainda é que esses impactos ultrapassam a relação entre empregado e empregadores – tomadores e prestadores de serviços –, podendo atingir frontalmente o âmbito da administração pública, bem como tumultuar a Justiça do Trabalho, dentre tantas outras repercussões negativas que serão aclaradas no respectivo capítulo.

Destarte, o presente trabalho pretende contribuir com o debate sobre a recente Lei nº 13.429/2016 à medida que adota o ponto de vista histórico-crítico, posicionando-se pela proteção ao trabalhador e às suas garantias. Esta monografia buscou analisar os principais posicionamentos no âmbito jurídico acerca da temática, à luz da doutrina, da legislação, de pesquisas bibliográficas e documental, tendo como epicentro a discussão e uma melhor compreensão acerca dos possíveis impactos da Lei nº 13.429/2017 no Direito do Trabalho e nas relações de trabalho nos serviços terceirizados.

1 . TERCEIRIZAÇÃO E O DIREITO DO TRABALHO

1.1 - Organização do Direito do Trabalho

Inicialmente, antes de adentrar especificamente no tema da terceirização, é de suma importância tecer ponderações elucidativas acerca da organização do Direito do Trabalho estabelecendo as suas finalidades precípua e, posteriormente, verificar a forma como se deu a sua construção em contextos anteriores até chegar nos conceitos atuais.

O Direito do Trabalho dentre tantas definições possíveis pode ser conceituado como um ramo jurídico especializado que visa, a partir de suas regras, institutos e princípios, regular a principal forma de conexão entre o indivíduo e o sistema econômico capitalista, que é a relação de emprego.¹

Maurício Godinho Delgado entende como sendo a principal função do ramo trabalhista o intento democrático da *desmercantilização* da mão de obra no sistema socioeconômico vigente, que se daria, especialmente, na melhoria das condições de pactuação da força de trabalho. Esse instrumento jurídico-normativo, segundo o autor, é produto de fatores históricos que trazem consigo o que denomina como sendo um valor finalístico essencial, que seria um conjunto de valores socialmente considerados relevantes em determinado contexto, que marcaria a direção de todo o sistema jurídico que o compõe.²

Sendo assim, é de extrema importância realizar uma breve retrospectiva histórica acerca dos principais elementos de estruturação produtiva, a fim de entender as suas origens e a conjuntura que foi criada, de modo que esta análise permita uma melhor compreensão acerca das concepções atuais de labor, sobretudo, da terceirização, que é tema do presente estudo.

Com o advento da Revolução Industrial em meados do século XIX e início do XX e a consequente expansão do sistema de acumulação de capital, em especial na Europa Ocidental, urgiu a necessidade de se criar mecanismos jurídicos que pudessem regular e legitimar a exploração da mão de obra. Tal incumbência ficou a cargo do Direito do Trabalho.

¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução**. 2º Ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 115.

² Idem. p. 242.

De acordo com Rodrigo Carelli, os argumentos dispendidos pelo Direito do Trabalho para legitimar a exploração da mão de obra do trabalhador seria que o risco da atividade econômica deveria ser assumido irrestritamente pelo empresário, não podendo ser transferida para o empregado. A ideia é de que se o empregador auferisse lucros, não estaria obrigado a dividir com o empregado, todavia, se o empregador viesse a sofrer prejuízos, o insucesso seria destinado aos representantes da empresa, não podendo ser transferidas aos trabalhadores. Outro argumento legitimador seria o reconhecimento pela ordem jurídica que na relação entre empregado e empregador existe um desequilíbrio de poder, pois um deles é detentor dos meios de produção e outro aliena sua força de trabalho para que o empregador disponha dela do modo mais lucrativo para o seu empreendimento.³

Dentre os principais aspectos desta relação dual, destacam-se a pessoalidade e subordinação do empregado para com o empregador. A subordinação é evidenciada, de acordo com Maurício Godinho Delgado, a partir da submissão da energia do trabalho humano ao poder de direção do empregador que emite ordens, controla, supervisiona o trabalho, edita normas e estabelece determinações impositivas. Ou seja, a vontade do empregador sempre prevalece sobre a do empregado, que se submete à vontade daquele.⁴ O ideário liberalista da época preceituava que no sistema de produção capitalista, o requisito para a relação de produção era o trabalho “livre”. Somente um homem livre e igual poderia vender a sua força de trabalho. Ocorre que a relação que se estabelece aqui é assumidamente desigual, uma vez que deveria optar por vender a sua capacidade de trabalho em troca de uma contraprestação medíocre.

O outro traço marcante dessa estrutura organizacional é a pessoalidade, na qual o empregado presta serviço diretamente ao seu empregador, tendo sua força de trabalho caráter personalíssimo, não podendo ser substituído, ou se fazer substituir por ato de própria vontade, o chamado *intuito personae*.

Sendo assim, o Estado reconhece que nessa relação jurídica, o empregado tem menos recursos e meios para fazer valer seus interesses, dependendo desta para sobreviver e, por isso, submetendo-se às vontades do seu empregador:

³ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **A terceirização no século XXI**. 2013. p. 235. Disponível em: <<https://blogdaboitempo.com.br/2015/04/01/a-terceirizacao-no-seculo-xxi/>>. Acesso em 27 mar. 2017.

⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15º Ed. São Paulo: LTr Editora, 2016.

Como vimos acima, a técnica do “trabalho subordinado” construiu-se a partir do pacto realizado no início do século passado no sentido de que o direito reconhecia (e com isso legitimava) que o trabalhador parte de sua liberdade sujeitando-se à direção do empregador sobre seu trabalho, entregando o produto deste ao empregador mediante o pagamento de um valor tarifado (o salário); em contrapartida, há o reconhecimento da relação jurídica direta entre o empregado e o empregador, sendo que esse último se compromete a cumprir com os direitos decorrentes da relação jurídica de emprego, sejam eles legalmente previstos ou Onegociados coletivamente, além de assumir o risco do negócio.⁵

Eis que surge o Direito do Trabalho que reconhece essa disparidade de forças e busca limitar e restringir a atuação do empregador na mesma proporção que permite e legitima a exploração da força humana. Nesse sentido, Rodrigo Carelli aponta que:

Como vimos, o direito do trabalho faz parte do pacto que permitiu a continuação da forma de exploração do homem pelo homem, tendo essa função de equilíbrio e ponderação no uso do poder pelo empregador. **Assim, podemos dizer que o direito do trabalho é um instrumento antibarbárie, em um mundo em que a força prevaleceria em todas as vezes. (grifos nossos)**⁶

Historicamente, com a vertiginosa expansão do capitalismo e consequente advento da Revolução Industrial, aquele artesão que era o sujeito independente que detinha o conhecimento e realizava todas as etapas do processo produtivo, teve a sua autonomia produtiva furtada de modo que passou a se subordinar ao detentor dos meios de produção.

Frederick Winslow Taylor foi um engenheiro mecânico estadunidense precursor de um dos principais métodos de produção em massa, denominado taylorismo, que vigorou nos idos do século XIX e XX até os anos 70, quando essa forma de produção começou a apresentar sinais de esgotamento. A sistemática do taylorismo visava alcançar a maior produtividade possível, a obtenção de lucros cada vez mais elevados aliados a redução de custos da produção. Ocorre que para garantir a concretude de tais objetivos era necessário pensar em uma organização produtiva que explorasse a mão de obra do operário de modo racional.

A ideia central é que deveria haver uma divisão técnica de tarefas dentro da empresa onde operários deveriam se especializar em determinadas atividades, com reduzido dispêndio de energia intelectual e excessivo trabalho manual, com uso de métodos padronizados para reduzir custos e aumentar a produtividade. O operário deveria executar tão-somente aquelas

⁵ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **A terceirização no século XXI**. 2013. p. 242. Disponível em: <<https://blogdaboitempo.com.br/2015/04/01/a-terceirizacao-no-seculo-xxi/>>. Acesso em 27 mar. 2017.
⁶Idem. p. 236.

atividades para o qual fora designado, da maneira mais rápida e eficiente possível, não tendo qualquer noção do processo produtivo como um todo.

Para pôr em prática tais objetivos, Taylor então concebeu uma organização que transformava o trabalhador em um ser robotizado, tendo as suas atividades motoras reduzidas a movimento simples, repetitivos e acelerados que passariam a ser cronometrados de modo a se tornarem- ótimas do ponto de vista produtivo, ignorando a condição humana do proletário. “Paralelamente à perda de destreza do labor operário anterior, esse processo de desantropomorfização do trabalho e sua conversão em apêndice da máquina-ferramenta dotavam o capital de maior intensidade na extração do sobretrabalho.”⁷.

Nesse contexto passou a ter grande importância os fiscais de chão de fábrica, que era o sujeito responsável por supervisionar as atividades desempenhadas pelos trabalhadores, evitando que os mesmos ficassem ociosos nos postos de trabalho ou que houvesse quaisquer outros óbices à consecução do seu plano ideal de maximização da produção fabril. Durante esse período empregados eram submetidos a condições degradantes de trabalho, com jornadas exaustivas, ambiente insalubre e com frequentes acidentes de trabalho. Diante da intensa exploração do trabalhador, adveio uma série de insatisfações por parte da classe operária, que passou a se organizar a fim de que pudessem conquistar melhores condições de labor. Frisa-se que foi essa conjuntura de aglutinação das etapas produtivas em um mesmo complexo fabril que possibilitou a organização do movimento operário.

Através deste cenário de organização dos trabalhadores que reivindicavam melhores condições de trabalho, os grandes empresários não tiveram outra alternativa senão realizar concessões a fim de que pudessem manter funcionando a todo vapor a força motriz do sistema de acumulação capitalista: a exploração da mão de obra operária.⁸

Sendo assim, surgiu a necessidade de se aperfeiçoar esse modelo vigente, realizando uma série de concessões por parte do empregador a fim de que o mesmo pudesse adequar a potencialização da produção aliado com a satisfação dos operários. Esse foi o pensamento e a contribuição de Henry Ford, conforme veremos a seguir.

7 ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho.** São Paulo, SP: Boitempo Editorial, 1999. p. 39.

8 CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **A terceirização no século XXI.** 2013, p. 235. Disponível em <<https://blogdaboitempo.com.br/2015/04/01/a-terceirizacao-no-seculo-xxi>>. Acesso em 27 mar. 2017.

O fordismo ampliou as concepções trazidas por Taylor, tornando-a factível do ponto de vista produtivo, uma vez que esse modelo criado por Ford inovou no sentido de que quem é o responsável por ditar o ritmo da produção não mais era mais o “fiscal de chão de fábrica” ou mesmo o trabalhador individualmente, mas sim as próprias máquinas que ditariam a cadência da produção, “viabilizando a explosão da produção massiva característica do sistema capitalista”⁹.

De acordo com Maurício Godinho Delgado, o método fordista foi incorporado na produção automobilística no início do século XX, consolidando e ampliando a estruturação produtiva e a gestão da força de trabalho:

O fordismo/taylorismo conduz com grandes massas de trabalhadores, vinculados a funções pouco especializadas, que se conectam pela esteira rolante na linha de produção, permitindo o incessante incremento da produtividade do trabalho e da geração massiva de mercadorias. (...) ¹⁰

O fordismo idealiza uma estrutura de organização empresarial padronizada a partir de uma linha de montagem, na qual o produto seria conduzido pela fábrica em uma esteira rolante e os operários deveriam desempenhar funções específicas e repetitivas, sendo responsáveis tão-somente por aquela etapa do processo produtivo. Visando a intensificar as formas de exploração, reduzindo o tempo e aumentando o ritmo de trabalho “Esse padrão produtivo estruturou-se com base no trabalho parcelar e fragmentado, na decomposição das tarefas, que reduzia a ação operária a um conjunto repetitivo de atividades cuja somatória resultava no trabalho coletivo produtor dos veículos.”¹¹

A produção automobilística, pelo contexto exposto, era centralizada dentro de uma mesma plataforma produtiva fortemente hierarquizada e verticalizada, onde todas as etapas do processo produtivo eram realizadas no interior da unidade fabril, sendo incomuns as delegações de suas atividades para outras fábricas. O modelo taylorista/fordista de produção acabou por articular dois elementos importantes para o êxito desse sistema produtivo, quais sejam, produção em massa de mercadorias e a adoção de métodos que pudessem reduzir os custos da produção.

9 DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução**. 2º Ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 46.

10 Idem. p. 47.

11 ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo, SP: Boitempo Editorial, 1999. p. 39.

Ocorre que a partir dos anos 1960 as classes operárias passaram a se organizar para além do espaço físico das fábricas para repensar essa forma de estruturação produtiva, “questionando os pilares constitutivos da sociabilidade do capital, particularmente no que concerne ao controle social da produção”¹², dando os primeiros sinais de desgaste. Aliado às reivindicações de classe, nos idos dos anos 1960, a economia mundial passou a sentir os reflexos econômicos do pós-guerra que contribuiu para o declínio do taylorismo/fordismo:

Realizava-se, então, uma interação entre elementos constitutivos da crise capitalista, que impossibilitavam a permanência do ciclo expansionista do capital, vigente desde o pós-guerra: além do esgotamento econômico do ciclo de acumulação (manifestação contingente da crise estrutural do capital), as lutas de classes ocorridas ao final dos anos 60 e início dos 70 solapavam pela base o domínio do capital e afloravam as possibilidades de uma hegemonia (ou uma contra-hegemonia) oriunda do mundo do trabalho. A confluência e as múltiplas determinações de reciprocidade entre esses dois elementos centrais (o estancamento econômico e a intensificação das lutas de classes) tiveram, portanto, papel central na crise dos fins dos anos 60 e inícios dos 70.¹³

Essa crise no sistema de acumulação taylorista/fordista faz ascender no cenário produtivo um outro modelo que visava introduzir novos métodos de produção, implementando mudanças tecnológicas e reestruturando o capital, com o fim de “recuperar do seu ciclo reprodutivo e, ao mesmo tempo, repor seu projeto de dominação societal, abalado pela confrontação e conflitualidade do trabalho, que, (...), questionaram alguns dos pilares da sociabilidade do capital e de seus mecanismos de controle social.”¹⁴

Nas palavras de Ricardo Antunes, o capital deflagrou, então, várias transformações no próprio processo produtivo, por meio da constituição das formas de acumulação flexível, do *downsizing*, das formas de gestão organizacional, do avanço tecnológico, dos modelos alternativos ao binômio taylorismo/fordismo, em que se destaca especialmente o “toyotismo” ou o modelo japonês.¹⁵

É sobre esse novo modelo de organização produtiva e gerenciamento de trabalhadores que trataremos no tópico a seguir.

12 Idem. p. 43.

13 Idem. p. 44-45.

14 Idem. p. 49.

15 Idem.

1.2 - Reestruturação Produtiva

Com vista a superar a crise de acumulação de capital do modelo taylorista/fordista, emerge no cenário produtivo no início dos anos 1970 um novo modelo de reorganização do sistema de gestão empresarial e produtiva, o denominado modelo toyotismo ou ohnismo. Esse novo paradigma busca reequilibrar o sistema de modo a recuperar os níveis de acumulação do capital que foram mutilados no período anterior, com a utilização de novas técnicas de produção, se expandindo para o Ocidente, redesenhando a organização produtiva mundial, como bem destaca Ricardo Antunes no trecho a seguir:

Embora a crise estrutural do capital tivesse determinações mais profundas, a resposta capitalista a essa crise procurou enfrentá-la tão somente na sua superfície, na sua dimensão fenomênica, isto é, reestruturá-la sem transformar os pilares essenciais do modo de produção capitalista. Tratava-se, então, para as forças da Ordem, de reestruturar o padrão produtivo estruturado sobre o binômio taylorismo e fordismo, procurando, desse modo, repor os patamares de acumulação existentes no período anterior, especialmente no pós-45, (...). Foi exatamente nesse contexto que se iniciou uma mutação no interior do padrão de acumulação (e não no modo de produção), visando alternativas que conferissem maior dinamismo ao processo produtivo, que então dava claros sinais de esgotamento. (...) O sistema industrial japonês, a partir dos anos 70, teve grande impacto no mundo ocidental, quando se mostrou para os países avançados como uma opção possível para a superação capitalista da crise. (...) Seu desenho organizacional, seu avanço tecnológico, sua capacidade de extração intensificada do trabalho, bem como a combinação de trabalho em equipe, os mecanismos de envolvimento, o controle sindical, eram vistos pelos capitais do Ocidente como uma via possível de superação da crise de acumulação.¹⁶

Sintetizando a ideia acima, o toyotismo se distingue do fordismo/taylorismo por propor uma nova organização do trabalho gerencial da empresa, pautada na produção variada e heterogênea, buscando se adequar às necessidades do consumidor, utilizando trabalho em equipe e polivalente, com uma sistemática de produção flexível a fim de reduzir o excedente em uma estrutura horizontalizada. O taylorismo/fordismo, por sua vez, preconiza a produção de mercadorias padronizadas em série e homogênea, com um padrão de produção em massa, utilizando trabalho altamente segmentado com atividades específicas em uma estrutura de gerência vertical, com a maximização dos estoques. Uma das principais características do ohnismo é a introdução de um sistema flexível de mecanização que busca ajustar a carga produtiva às demandas personalizadas dos consumidores, com o propósito de evitar o excedente, produzindo tão-somente o necessário para atender aos anseios do mercado, com

16 Idem. p. 37-38.

significativa redução da quantidade de estoque aliado ao pronto atendimento. É o chamado *just in time e estoque zero*:

Estreita-se, assim, a produção e a comercialização, ficando a indústria totalmente voltada para os hábitos dos consumidores. De o consumo ser adaptado aos produtos padronizados, passa-se à adaptação da produção aos usos, costume, vontades e necessidades do consumidor. Ou melhor, o produto adapta-se aos consumidores, no plural, pois foi a existência da diversidade nos tipos de consumidores que justamente obrigou às indústrias a realizarem a especialização dos seus produtos, com maior diversidade de opções, para um mercado consumidor cada vez mais multifacetado.¹⁷

Ainda nesse sentido, Rodrigo Carelli aponta que essa lógica transcendeu e também se aplicou para o recrutamento de mão de obra, “utilizando-se da mão de obra estritamente necessária à produção, conforme a demanda. Assim, temos uma flutuação do número de trabalhadores na empresa conforme o aquecimento ou desaquecimento da produção.”¹⁸ Ao contrário do modelo anterior em que o trabalho era altamente segmentado, nesse contexto de trabalho flexível o indivíduo é tido como um trabalhador multifuncional ou polivalente, acumulando diversas funções. Além disso, esse modelo visa a inserção da tecnologia como mecanismo de aprimoramento do processo produtivo, ocasionando, contudo, a substituição da mão de obra humana e, conseqüentemente, a sua diminuição nos postos de trabalho.

Um outro aspecto importante do toyotismo é a busca constante pelo aperfeiçoamento contínuo dos produtos através de pequenas modificações, o chamado *kaizen*. Ao contrário do que preceituava o modelo anterior, onde a produção era altamente hierarquizada e concentrada em um mesmo com fabril, esse novo sistema de organização do capital propôs uma série de inovações na forma de organização do trabalho, provocando a diminuição do espaço fabril e concentrando em suas unidades somente aquelas atividades consideradas imprescindíveis para a atividade econômica, que será denominada atividade fim.

No âmbito da produção passou a haver um processo de descentralização, desconcentração e desterritorialização da produção. Anteriormente se tinha uma unidade fabril enorme, com todas as etapas do processo de produção que vai ser substituída pela fragmentação/externalização das etapas do processo produtivo para outras empresas especializadas. O que ocorre é uma delimitação no interior da empresa das atividades-fim e

17 CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização e intermediação de mão-de-obra: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. p. 43.

18 Idem. p. 45.

todo o restante se delega para quem é mais especializado. Com isso, essa desconcentração acaba sendo consequência da inovação tecnológica.

Percebemos então que cada empresa trabalha com outras empresas para produzir os produtos para as empresas-mães. A organização produtiva visava a desverticalização ou horizontalização das empresas em que a empresa-mãe concentraria em seu núcleo apenas as atividades nucleares do seu empreendimento econômico, delegando a outras empresas atividades que eram que viabilizariam o desempenho da atividade principal.

Nas palavras de Maurício Godinho Delgado, exsurge a ideia de empresa rede, uma modalidade de estruturação do empreendimento capitalista pelo qual as clássicas concentração e centralização do capital se realizam mediante unidades empresariais de pequeno e médio porte, e outras de grande porte, ao invés da via tradicional estruturada em torno de megaplantas empresariais.¹⁹

As técnicas de gestão das empresas atualmente fazem com que haja um processo de horizontalização no quadro hierárquico, na organização dessas empresas. No toyotismo a dinâmica é de produção *just in time*, por demanda, onde os próprios trabalhadores fazem um controle de qualidade. Há um processo de verificação do próprio empregado sobre a sua produção e do empregado feito sobre a produção do colega, o que antes era feito por um superior. Veja que a forma do poder de direção vem sendo alterada pela própria mudança no padrão de produção. A lógica dessa sistemática de produção é que as mercadorias deveriam ser produzidas apenas tanto quanto fosse necessário para suprir a demanda do mercado, diminuindo consideravelmente os estoques, bem como os custos decorrentes da produção.

É de consenso entre diversos autores uma democratização da gestão, em que o empregado está incorporando funções do empregador, passando a ter um controle na fiscalização e supervisionamento das tarefas entre os próprios trabalhadores, aumentando a sua responsabilidade, na chamada gerência participativa.

De fato, trata-se de um processo de organização do trabalho cuja finalidade essencial, real, é a intensificação das condições de exploração da força de trabalho, reduzindo muito ou eliminando tanto o trabalho improdutivo, que não cria valor,

19 DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução**. 2ª Ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 43

quanto suas formas assemelhadas, especialmente nas atividades de manutenção, acompanhamento, e inspeção de qualidade, funções que passaram a ser diretamente incorporadas ao trabalhador produtivo. Reengenharia, lean production, team work, eliminação de postos de trabalho, aumento da produtividade, qualidade total, fazem parte do ideário (e da prática) cotidiana da “fábrica moderna”. Se no apogeu do taylorismo/ fordismo a pujança de uma empresa mensurava-se pelo número de operários que nela exerciam sua atividade de trabalho, pode-se dizer que na era da acumulação flexível e da “empresa enxuta” merecem destaque, e são citadas como exemplos a ser seguidos, aquelas empresas que dispõem de menor contingente de força de trabalho e que apesar disso têm maiores índices de produtividade. Uma vez que houve o aumento da produtividade sem, contudo, haver um aumento na quantidade de trabalhadores.²⁰

Há o condicionamento do trabalho a um sistema de metas: se atingir a meta, receberá a remuneração total, caso contrário, receberá um desconto na sua remuneração básica. “são os chamados Círculos de Controle de Qualidade (CCQs). (...) organização do trabalho horizontalizada e por equipes, com trabalhadores polivalentes e funcionais.”²¹.

Um trabalho que antes era realizado isoladamente é reunido em equipes de trabalho, dito *teamwork*, em que passa a haver um condicionamento do trabalho a um sistema de metas, e a remuneração do trabalhador varia de acordo com a sua produtividade, gerando um cenário de competitividade no âmbito laboral. Nesse sentido, Gabriela Neves Delgado estabelece que:

A busca pela chamada “qualidade total”, provoca acentuada reformulação dos pilares de organização produtiva taylorista-fordista e, por conseguinte, o redirecionamento do papel e da postura dos empregados no ambiente de trabalho. Nessa conjuntura é que emergem os trabalhos em equipe e as “ilhas de produção”, atuando como “círculos de controle de qualidade”, por meio dos quais os trabalhadores são avaliados em sua gestão de produtividade e de desempenho. A “qualidade total”, vinculada ao processo de “apropriação do saber do operário, invade, pois, os espaços privados recaindo praticamente todo o ônus produtivo sobre o trabalhador, casa vez mais explorado, cada vez menos capacitado e criativo, sem qualquer autonomia.”²²

Ocorre que a reestruturação produtiva promovida pelo toyotismo não se restringiu apenas no âmbito produtivo, tendo os seus espectros ampliados para a reestruturação laboral, refletindo diretamente na desregulação do Direito do Trabalho.

20 ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo, SP: Boitempo Editorial, 1999. p. 55.

21 CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização e intermediação de mão-de-obra: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. p. 44-45.

22 DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Os Limites Constitucionais da Terceirização**. São Paulo: LTr, 2015. p.16.

De acordo com Ricardo Antunes esse período deflagrou uma desestruturação da força humana de trabalho que, com o ideal de flexibilização, passou a ser precarizado, elevando os níveis de desemprego estrutural, causando o que o autor denomina como sendo o *processo de liofilização organizativa da “empresa enxuta”*.

O processo de produção de tipo toyotista, por meio dos team work, supõe portanto uma intensificação da exploração do trabalho, quer pelo fato de os operários trabalharem simultaneamente com várias máquinas diversificadas, quer pelo ritmo e a velocidade da cadeia produtiva dada pelo sistema de luzes. Ou seja, presencia-se uma intensificação do ritmo produtivo dentro do mesmo tempo de trabalho ou até mesmo quando este se reduz. Este se estrutura preservando dentro das empresas matrizes um número reduzido de trabalhadores mais qualificados, multifuncionais e envolvidos com o seu ideário, bem como ampliando o conjunto flutuante e flexível de trabalhadores com o aumento das horas extras, da terceirização no interior e fora das empresas, da contratação de trabalhadores temporários etc., opções estas que são diferenciadas em função das condições do mercado em que se inserem. Quanto mais o trabalho se distancia das empresas principais, maior tende a ser a sua precarização.²³

Gabriela Neves Delgado destaca que essa acepção de terceirização das atividades empresariais em que as empresas tomadoras de serviços transferem parte de suas atividades para as empresas prestadoras, seria, na verdade, o ápice da desregulamentação do Direito do Trabalho, colocando os trabalhadores em condições cada vez mais degradantes e precarizantes:

A terceirização trabalhista espelha com clareza a fluidez desses novos mecanismos de relações interempresariais fundados em demissões maciças e na criação de empregos precários e flexíveis. As empresas terceirizadas, em harmonia com o modelo toyotista de produção enxuta e de estrutura horizontalizada, adotam fórmulas redutoras, concentrando-se exclusivamente no núcleo de seu processo produtivo, transferindo para terceiros outras etapas e processos periféricos do circuito de produção. No contexto da produção horizontalizada, as despedidas maciças ocorrem significativamente nas grandes empresas, que passam a concentrar suas atividades no núcleo central de produção, descentralizando etapas acessórias do processo produtivo para empresas periféricas. A estratégia do foco possibilita, inevitavelmente, a redução do número de empregos diretos e dos encargos trabalhistas, previdenciários e tributários da empresa-mãe. (...) Este processo de realocação da mão de obra comumente não assegura qualquer sentido de segurança aos trabalhadores terceirizados, em razão da alta rotatividade da mão de obra contratada.²⁴

Como se pode extrair do trecho anterior, essa delegação de atividades evidencia não só uma delegação de tarefas para outras empresas, bem como uma externalização das

23 ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo, SP: Boitempo Editorial, 1999. p. 58.

24 DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Os Limites Constitucionais da Terceirização**. São Paulo: LTr, 2015. p.13-14.

responsabilidades previdenciárias e dos encargos trabalhistas, além de contribuir para o desencadeamento da dispensa de trabalhadores diretos das empresas tomadoras, visto que é mais rentável a contratação de terceirizados.

Outro reflexo da reestruturação produtiva é a fragmentação da classe trabalhadora, visto que os trabalhadores não mais estão concentrados em uma mesma planta industrial, dificultando a organização sindical destes. Veja-se que conforme foi colocado no tópico anterior, no contexto do taylorismo/fordismo o que permitia a organização do movimento operário era a concentração dos trabalhadores em uma mesma plataforma produtiva. Nesse novo modelo percebe-se que há uma flagrante segmentação da classe operária, “criando dificuldades práticas quase intransponíveis para a efetiva aplicação do Direito do Trabalho, em face das inúmeras peculiaridades que passa a criar, em função dos tipos de segmento econômico, de empresa e de trabalhadores envolvidos. (...)”²⁵

Com o advento da reestruturação produtiva em que as empresas-mães passam a delegar para outras empresas atividades periféricas, centralizando no núcleo produtivo tão-somente aquelas atividades fins. Ocorre que essa reestruturação transcende o âmbito da atividade produtiva tendo reflexo direto na regulação da força laboral, sobretudo, no Direito do Trabalho. “A partir desse fenômeno central é que exsurge, inclusive, a própria conceituação da terceirização, como *a entrega de atividade periférica e específica a empresa especializada que a realizará com autonomia.*”²⁶.

Como bem destaca Gabriela Neves Delgado, esse novo paradigma trouxe mudanças nocentes ao ramo justrabalhista eis que com a ideia de flexibilização da produção, *just in time* e redução dos custos, passa a haver uma desregulação do Direito do Trabalho e direitos sociais:

No conjunto de todas essas mudanças, as relações empregatícia e de trabalho também foram fortemente afetadas, dando origem a uma crise sem precedentes no sistema trabalhista existente, inclusive no principal ramo jurídico direcionado a regular tais relações, o Direito do Trabalho. O modelo neoliberal reforçou práticas de mercantilização obreira, com destaque para a flexibilização extremada das normas trabalhistas e desregulamentação dos direitos sociais. Assim, desestabilizou o trabalho enquanto instrumento de afirmação do cidadão trabalhador e, sobretudo,

25 DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução**. 2ª Ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 45-46

26 CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **A terceirização no século XXI**. 2013. p. 240-241. Disponível em: <<https://blogdaboitempo.com.br/2015/04/01/a-terceirizacao-no-seculo-xxi/>>. Acesso em 27 mar. 2017.

uma de suas principais formas de manifestação: a relação de empregado. Nesse período, aprofundaram-se políticas de mercantilização de mão de obra e tentativas de se criarem contratos atípicos, com relações de trabalho rarefeitas, como fórmula de se escapar da incidência da normatividade trabalhista. (...) Nesse novo ambiente internacional marcado pela lógica da instabilidade, o curto prazo da produção *just in time* impõe processos ágeis de produção e de trabalho, enquanto no plano ideológico, político e cultural o pensamento neoliberal reivindica a flexibilidade das relações de trabalho e a redução dos custos de produção, cenário em que a terceirização passa a ocupar lugar de destaque nas formas de gestão de trabalho, nos diversos países capitalistas, e “*se torna prática-chave para a flexibilização produtiva nas empresas, transformando-se na principal via de flexibilização dos contratos de emprego*”.²⁷

Foi nesse novo modelo de organização empresarial que surgiu a terceirização, tema do próximo tópico, onde serão abordadas questões teóricas mais aprofundadas acerca do instituto, bem como a intermediação de mão de obra.

1.3 – Terceirização e Intermediação de Mão de Obra

A terceirização não é um fenômeno autônomo, desprovido de qualquer carga cognitiva anterior ou que exsurge dissociado das circunstâncias em que está inserido, ao contrário, essa forma de organização estrutural revela-se no final do século passado no contexto de reestruturação produtiva, conforme abordado no tópico anterior.

No presente tópico serão realizadas considerações teóricas acerca do que seria a terceirização, perpassando pelos seus objetivos, características principais a fim de distinguir do que seria intermediação de mão de obra, prática esta veementemente repudiada pelo ordenamento jurídico pátrio.

Gustavo Filipe entende a terceirização como sendo a transferência de certas atividades periféricas do tomador de serviços, passando a ser exercidas por empresas distintas e especializadas, sendo o trabalhador aquele que presta serviços ao ente tomador, mas possuindo relação jurídica com a empresa prestadora de serviços.²⁸

Nestes mesmos termos, Sérgio Pinto Martins conceitua terceirização como sendo a possibilidade de contratar terceiro para a realização de atividades que geralmente não

27 DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Os Limites Constitucionais da Terceirização**. São Paulo: LTr, 2015, p. 20-22.

28 GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2014. p. 393.

constituem o objeto principal da empresa. Essa contratação pode compreender tanto a produção de bens como serviços. Esse é um fenômeno, de acordo com o autor, que se apresenta com maior ou menor intensidade em quase todos os países, uma vez que há uma tendência para a especialização em todas as áreas, desverticalizando as empresas para que estas possam exercer apenas a atividade em que se aprimoraram, delegando a terceiros a execução dos serviços em que não se especializaram.²⁹

Complementa Rodrigo Carelli aduzindo que esse repasse de serviços ou atividades periféricas para empresas especializadas, que possuem melhor técnica para realiza-la, não é uma gestão de pessoal, mas sim uma técnica de administração da estrutura produtiva com vistas ao aumento da produtividade e redução dos custos.³⁰

A terceirização tem como atores principais o trabalhador, aquele que terá a sua força de trabalho empregada no processo produtivo; a empresa prestadora de serviços, que é aquela que mantém com o trabalhador o vínculo empregatício através do contrato de trabalho; e a empresa tomadora, que é aquela que se beneficia diretamente da força de trabalho alheio. Nota-se que nesta relação a empresa tomadora não cria vínculo com o trabalhador, uma vez que há a ingerência de um terceiro, daí o nome terceirização que deriva de *tertius* é que significa intermediário, o interveniente.³¹

Veja-se que nesse contexto, ao contrário do anterior, a relação não mais é bilateral, em que o beneficiado pela força de trabalho do empregado é responsável direto pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias decorrentes dessa relação. Nessa conjuntura, além do empregado e do empregador, surge a figura do tomador de serviços, que apesar de se beneficiar diretamente do serviço, não é onerado, *prima facie*, pelos encargos decorrentes desse liame:

A fórmula da terceirização trabalhista permite a desconexão entre a relação socioeconômica de real prestação laborativa e vínculo empregatício do trabalhador que seria correspondente com o próprio tomador de seus serviços. Por essa fórmula, insere-se, no interior da relação afetiva entre trabalhador e seu tomador de serviços, uma empresa intermediária, chamada prestadora de serviços, que passa a responder pelo vínculo empregatício com o obreiro. Ao invés, portanto, da clássica sistemática pela qual o tomador de serviços habituais se enquadra como empregador da pessoa

29 MARTINS, Sergio Pinto. **A Terceirização e o Direito do Trabalho**. 13°. ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 10.

30 CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização e intermediação de mão-de-obra: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. p. 61

31 MARTINS, Sergio Pinto. **A Terceirização e o Direito do Trabalho**. 13°. ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 6.

física que lhe presta serviços, separam-se, artificialmente, as relações, por meio da inserção, nesta seara, da empresa prestadora de serviços, que passa a deter o vínculo empregatício com o obreiro.³²

Dentre os principais objetivos da terceirização estariam, de acordo com Sérgio Pinto Martins, a redução de custos, agilidade e flexibilidade na produção, com o fito de trazer mais competitividade no mercado. “Esta pretende, com a terceirização, a transformação dos custos fixos em variáveis, possibilitando o melhor aproveitamento do processo produtivo, com a transferência de numerário para aplicação em tecnologia ou no seu desenvolvimento, e também em novos produtos.”³³

Ocorre que apesar de trazer prosperidade para o capital com a ampliação da competitividade no mercado, a terceirização traz consigo um intento oculto, qual seja, a de transferência das responsabilidades decorrentes do vínculo empregatício para a empresa prestadora de serviços, se responsabilizando apenas subsidiariamente sobre os encargos trabalhistas e previdenciários.

Um outro aspecto relevante da terceirização é que as atividades que serão desempenhadas pela empresa prestadora tem caráter autônomo, ou seja, os trabalhadores da empresa prestadora não estão subordinados diretamente às instruções da tomadora de serviços, devendo desempenhar suas atividades de maneira de maneira subordinada ao seu empregador, qual seja, à empresa terceirizada³⁴.

Por fim, outra característica inerente à terceirização é a ausência de pessoalidade entre o trabalhador terceirizado e a empresa tomadora. A pessoalidade é a identificação da pessoa que vai trabalhar de acordo com os seus atributos e características pessoais. Sendo assim, a rotatividade de mão de obra em uma empresa tomadora deve ser recorrente para que não se formem esses vínculos de pessoalidade.

A terceirização pode ser dividida entre externa ou interna. A terceirização externa ocorre quando a empresa tomadora delega para as empresas terceirizadas atividades que serão

32 DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução**. 2º Ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 44.

33 MARTINS, Sergio Pinto. **A Terceirização e o Direito do Trabalho**. 13º. ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 11.

34 CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **A terceirização no século XXI**. 2013. p. 240-241. Disponível em: <<https://blogdaboitempo.com.br/2015/04/01/a-terceirizacao-no-seculo-xxi/>>. Acesso em 27 mar. 2017.

executadas fora do seu âmbito produtivo, enquanto que na terceirização interna a prestadora de serviços desempenha suas funções dentro do complexo produtivo.

Nota-se que no âmbito da terceirização externa as empresas terceirizadas trabalham para atender às demandas das empresas tomadoras, se fixando em regiões onde os custos de produção se mostram mais atrativas do ponto de vista econômico e quanto mais se distanciam das empresas tomadoras mais precarizadas são as condições de labor daqueles que alienam sua força de trabalho para as empresas prestadoras.

De acordo com Márcio Túlio Viana, enquanto que a terceirização externa fragmenta a classe operária, sobretudo sua organização sindical, em termos objetivos, a terceirização interna a divide em termos subjetivos:

A terceirização *externa* quebra a classe operária em termos objetivos, na medida em que viabiliza a produção em pequenas unidades, na forma de rede; a *interna* a divide sobretudo em termos subjetivos, pois mistura num mesmo lugar trabalhadores efetivos da tomadora com uma categoria de empregados oscilantes, flutuantes, *ciganos*. Somadas, ambas as formas servem para que o sistema capitalista supere a contradição histórica a que desde o início se viu submetido: ter de reunir para produzir, e não poder evitar os efeitos dessa união. Agora, torna-se possível *produzir sem reunir* (exemplo da indústria de automóveis), e até mesmo *reunir sem unir* (caso da empresa de asseio e conservação).³⁵

Insta salientar, contudo, que esta forma de terceirização não se confunde com a substituição de mão de obra, também chamada de intermediação de mão-de-obra ou comércio de gente.

Ocorre que no plano empírico é necessário verificar se a terceirização observada se coaduna com os seus objetivos acima descritos, ou trata-se apenas de um subterfúgio utilizada pelo tomador dos serviços para se eximir das obrigações atinentes ao vínculo empregatício com o angariar de pessoas que trabalham na empresa prestadora pessoas para distribuir para outras empresas, se mostrando como realocação de seres humanos.

Nesse sentido, a Declaração da Filadélfia de 1944, com vistas a promover a desmercantilização da mão de obra passa a normatizar que o trabalho não é mercadoria, mas

35 VIANA, Márcio Túlio. **A terceirização revisitada: algumas críticas e sugestões para um novo tratamento da matéria.** p.202. In: Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 78, n. 4, p. 198-224, out./dez. 2012.

que deve ser concebido, em um espectro valorativo, como aquilo que eleva o homem, resguardando a sua dignidade³⁶.

Rodrigo Carelli aponta quais seriam os componentes que indicariam a presença de intermediação de mão de obra, dentre os quais se destacariam, em síntese a organização do trabalho pela contratante; falta de especialidade da empresa contratada; detenção de meios materiais para a realização dos serviços; realização da atividade permanente da tomadora, dentro de estabelecimento próprio da contratante; fiscalização da execução do contrato pela contratante; ordens e orientações procedimentais por parte da contratante; prevalência do elemento “trabalho humano” no contrato; remuneração do contrato baseada em número de trabalhadores; prestação de serviços para uma única empresa tomadora; e realização subsequente de um mesmo serviço por empresas distintas, permanecendo os mesmos trabalhadores.³⁷

Ocorre que para fins didáticos o supramencionado autor divide tais indicativos de intermediação de mão de obra em três grupos principais, que seria a gestão do trabalho pela tomadora de serviços, especialização da prestadora de serviços e a prevalência do elemento humano no contrato de prestação de serviços.

A gestão do trabalho pela tomadora de serviços ocorre quando esta determina como será realizada a consecução das atividades ou serviços desempenhados pela terceirizada, determina o seu modo de execução e promove a fiscalização:

A fiscalização da execução do contrato por parte da contratante também é indicador de intermediação de mão de obra. Referimo-nos aqui à fiscalização da execução do contrato e não da fiscalização finalística, que pode e deve ser realizada pela contratante. Esta fiscalização aqui referida também não se refere à obrigatoriedade de demonstração, por parte da contratada, do cumprimento de obrigações fiscais e trabalhistas, pois estará a empresa tomadora de serviços, assim fazendo, somente se resguardando, devido à sua responsabilidade subsidiária no pagamento dos débitos trabalhistas da contratada. A fiscalização que aqui se aborda é aquela em relação à forma, modo e tempo da execução do trabalho, indicando a determinação por parte da contratante da gestão do trabalho da contratada. A verificação de cumprimento de horário e a submissão às ordens de forma de cumprimento do contrato são formas de fiscalização do trabalho terceirizado que o descaracteriza, demonstrando ser mero fornecimento de trabalhadores. A fiscalização indicadora da intermediação de mão

³⁶ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **A terceirização no século XXI**. 2013. p. 239. Disponível em: <<https://blogdaboitempo.com.br/2015/04/01/a-terceirizacao-no-seculo-xxi/>>. Acesso em 27 mar. 2017.

³⁷ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização e intermediação de mão-de-obra: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. p. 94-95.

de obra é aquela em que o empregado da contratante “fiscalizador” do contrato na realidade se porta como um superior hierárquico, indicando as tarefas a serem cumpridas pelo pessoal da contratada.³⁸

Ademais, a previsão contratual de substituição de trabalhadores a pedido da contratante, a colocação de trabalhadores terceirizados prestando serviços por tempo indeterminado, além do controle do trabalho dos terceirizados pelos superiores da tomara são indicativos que demonstram latente subordinação jurídica e pessoalidade na prestação do serviço, desnaturando, outrossim, os pressupostos da terceirização e se afirmando como merda intermediação de mão de obra.

O outro elemento seria a especialização da empresa contratada em que esta deve prestar os seus serviços de forma capacitada, onde o trabalho humano é apenas um dentre diversos fatores, mas não o único. O autor aponta que se a contratante apresenta maior capacidade técnica do que a empresa terceirizada, estar-se-ia diante de um cenário de intermediação de mão de obra. Além disso, no caso onde “a empresa que terceiriza serviços de limpeza, portaria, manutenção, “telemarketing”, departamento de pessoal etc., na verdade não é especializada em nada, indicando somente realizar a colocação de pessoal em outras empresas, lucrando com trabalho alheio.”³⁹

O último indicativo seria a presença do elemento humano no contrato de prestação de serviços, em que a empresa terceirizada apenas realoca forças de trabalho, não tendo qualquer suporte operacional, desprovido de qualquer conhecimento específico ou materiais próprios que os auxilie na prestação do serviço “Se, por outro lado, o objeto contratual se encerrar na prestação de trabalho pelos empregados do contratante, estaremos provavelmente frente a uma intermediação de mão de obra.”⁴⁰

A deturpação do nome já indica tudo: a intenção, na maior parte das vezes, é somente escamotear uma relação de emprego por meio da contratação de empresa interposta, travestida de empresa especializada, que se responsabilizará pelos trabalhadores indesejados pela contratante. Dessa forma é que começa no Brasil a terceirização, a se alastrar justamente por uma das atividades menos qualificadas e com menor exigência de especialização: o asseio, conservação e limpeza. A terceirização assume, então, uma feição de mera intermediação de mão de obra, a atingir o cerne do direito do trabalho, como se verá mais à frente. O intento seria só de separar parte dos trabalhadores (em alguns casos a quase totalidade de sua força

38 Idem. p. 99.

39 Idem. p. 103.

40 Idem. p. 105.

de trabalho, como vimos em casos de concessionárias de serviço público na virada do século) e se desvencilhar da responsabilidade direta por esses trabalhadores.⁴¹

O que se pretende com a vedação da mera intermediação de mão de obra no mercado de trabalho é de que o trabalhador não se torne aquilo que ele mesmo produz – mercadoria -, respeitando os seus direitos e interesses nas relações de trabalho a fim de cumprir com os mandamentos constitucionais de promoção da dignidade da pessoa humana.

⁴¹ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **A terceirização no século XXI**. 2013. p. 242. Disponível em: <<https://blogdaboitempo.com.br/2015/04/01/a-terceirizacao-no-seculo-xxi>>. Acesso em 27 mar. 2017.

2. ANÁLISE DA LEI Nº 13.429/2017

2.1. - Regulação da Terceirização no Brasil

Ultrapassadas as considerações anteriores acerca dos fatores históricos, sociais e econômicos que ensejaram o surgimento da terceirização, passar-se-á ao estudo da regulação jurídica deste instituto no contexto brasileiro, percorrendo os primórdios da legislação trabalhista, analisando diversos instrumentos normativos até os debates mais atuais sobre o tema.

Até que viesse a surgir o que hoje conhecemos como sendo a lei reguladora da relação de trabalho, qual seja, a Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943, um dentre tantos instrumentos norteadores do contrato de trabalho era o Código Civil de 1916, que previa em seus dispositivos a chamada “locação de serviços” bem como a “empreitada”, conforme artigos 1.216 a 1.236 e 1.237 a 1.247, respectivamente.⁴²

Na locação de serviços uma das partes se obriga a prestar algum tipo de serviço ou atividade àquele que o contrata em troca de uma contraprestação. “(...) contrata-se uma atividade e não um resultado, inexistindo subordinação entre o locador dos serviços e o locatário. Contrata-se uma atividade profissional ou um serviço, mas nunca um resultado”⁴³. Veja-se que o Código Civil de 1916 previu que nesta relação não iria haver subordinação, um dos principais requisitos inerentes a relação de emprego nos termos da legislação atualmente vigente.

No que tange a empreitada, ou também chamada locação de obra, havia duas modalidades; ou uma das partes se obrigava a realizar o trabalho só com seu trabalho, ou com ele e os materiais. Sérgio Pinto Martins define como sendo o contrato de empreitada “aquele em que uma das partes (empreiteiro) obriga-se a realizar trabalho a outra (dono da obra), sem subordinação, com ou sem fornecimento de material, mediante pagamento de remuneração global ou proporcional ao serviço feito”⁴⁴.

42 DRUCK, Franco T, organizadoras. **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo; 2007. p. 60.

43 MARTINS, Sérgio Pinto. **A Terceirização e o Direito do Trabalho**. 13°. ed. São Paulo: Atlas, 2014.p. 45

44 Idem.p. 43.

O Código Civil previa que quando o empreiteiro fornecia os materiais, corriam por sua conta os riscos até o momento da entrega da obra. Entretanto, se o empreiteiro só tivesse fornecido a mão de obra, todos os riscos, em que não tivesse tido culpa, correriam por conta do contratante. O que se denota desta relação é que o empreiteiro, tendo fornecido ou não os materiais para a obra, não estava subordinado aos comandos de execução daquele que tinha contratado os seus serviços.

Apesar de ambos os contratos tratarem de realização de serviço a outrem, de maneira autônoma, sem qualquer subordinação, mediante pagamento de remuneração, há diferenças substanciais que os distinguem; enquanto que na empreitada o que se pretende é atingir certo resultado, na locação de serviços o que se objetiva é tão-somente a realização de determinada atividade. “Assim, a empreitada tanto assume feições de terceirização como de intermediação de mão-de-obra.”⁴⁵

Posteriormente, com o advento da Consolidação das Leis do Trabalho em 1943 os dispositivos que tratavam de contrato de trabalho no Código Civil de 1916 foram revogados, sobretudo, aqueles que dispunham acerca da locação de serviços e empreitada. O único artigo que tratou da terceirização, ao menos indiretamente, foi o 455 que dispõe sobre os contratos de subempreitadas:

Art. 455 - Nos contratos de subempreitadas responderá o subempreiteiro pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados, o direito de reclamação contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro.

Parágrafo único - Ao empreiteiro principal fica ressalvada, nos termos da lei civil, ação regressiva contra o subempreiteiro e a retenção de importâncias a este devidas, para a garantia das obrigações previstas neste artigo.⁴⁶

A subempreitada, de acordo com Arnoldo Wald, ocorre quando o empreiteiro contrata a terceiros para a execução da obra, ressalvada a hipótese que o contrato exige qualidades personalíssimas do empreiteiro, haja vista que o contrato de empreitada é obrigação de resultado, conforme explanado acima. A novidade trazida por este dispositivo é que o caso de subempreitada, parcial ou total, o empreiteiro continua como único responsável pela

45 DRUCK, Franco T, organizadoras. **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo; 2007. p. 60.

46 BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01 de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em 07 abr. 2017.

realização da obra em relação ao proprietário, tendo, todavia, ação regressiva contra o subempreiteiro culpado, com a respectiva retenção de importâncias a este devidas, caracterizando, outrossim, a responsabilidade subsidiária do empreiteiro.⁴⁷

Ocorre, todavia, que conforme exposto acima, este dispositivo não prevê expressamente existência do instituto da terceirização, passando este a ter previsão explícita a partir da edição do Decreto-Lei 200 de 1967 em seu artigo 10, § 7º. Esta disposição normativa trata da terceirização no âmbito da administração pública federal, em que atividades executivas, também chamadas de apoio ou instrumental, podem ser transferidas para a iniciativa privada mediante contrato, realizando, desta forma a descentralização administrativa. Sendo assim, resta evidente o permissivo de terceirização de tais atividades, uma vez que empresas especializadas podem vir a serem contratadas para desempenharem as atividades acima descritas.⁴⁸

A Lei nº 5.645 de 1970 passou a discriminar em seu artigo 3º, parágrafo único, quais seriam as funções que poderiam ser delegadas para empresas prestadoras de serviços, dentre os quais se destacariam as atividades relacionadas ao transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas. Destarte, Maurício Godinho assevera que a autorização para a terceirização no âmbito da administração pública deveria se restringir tão-somente às atividades-meio:

A autorização legal à terceirização no âmbito das entidades estatais é, como visto, limitada exclusivamente a atividades-meio, atividades meramente instrumentais. Não há na ordem jurídica até então qualquer permissivo à terceirização de atividades-fim dos entes tomadores de serviço.⁴⁹

Em seguida, foi elaborada a Lei nº 7.102 de 1983 que trata da prestação de serviços de segurança para estabelecimentos financeiros, estabelecendo normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores. A Lei dispõe em seu artigo 3º que este serviço pode ser executado pelo próprio estabelecimento financeiro ou por empresa especializada contratada. Assim, o serviço de

47 WALD, Arnoldo. **Direito civil: contratos em espécie**, vol. 3. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 111.

48 DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15º Ed. São Paulo: LTr Editora, 2016.p. 491.

49 Idem. p. 492.

segurança é uma das hipóteses previstas em lei e aceita pela jurisprudência pátria em que se é permitida a terceirização.⁵⁰

Entretanto, com as alterações trazidas pela Lei nº 8.863 de 1994 houve uma ampliação do espectro normativo, estendendo esta “modalidade de terceirização a vigilância patrimonial de qualquer instituição e estabelecimento público ou privado, inclusive segurança de pessoas físicas, além do transporte ou garantia do transporte de qualquer tipo de carga”⁵¹

Em dezembro deste mesmo ano foi aprovada a Lei nº 8.949 que em seu texto acrescentou parágrafo ao artigo 442 da Consolidação das Leis do Trabalho para declarar a inexistência de vínculo empregatício entre as cooperativas e os seus associados. De acordo com o artigo 2º da Lei nº 12.690 de 2012, lei que atualmente regula a sociedade cooperativa, esta constitui a reunião de trabalhadores para o exercício de suas atividades laborativas ou profissionais com proveito comum, autonomia e autogestão para obterem melhor qualificação, renda, situação socioeconômica e condições gerais de trabalho.

A ideia central é de que ao invés de se subordinar ao poderio do empregador, se sujeitando às suas ordens e comandos, o trabalhador poderia se associar a outras pessoas que desempenhasse as mesmas atividades profissionais/laborais, com o fim de prestar um serviço para terceiros e compartilhar o resultado econômico. Sobre o tema, o autor Gustavo Filipe Barbosa Garcia vai além e pondera que as cooperativas possuem como objetivo precípua a união de esforços de profissionais autônomos que exercem a mesma profissão, prestando serviços sem nenhuma subordinação ou intermediação.⁵²

Ocorre, todavia, se esta cooperativa tiver como objetivo a prestação de serviços de forma subordinada, e não autônoma, restaria desnaturada a essência da cooperativa, transfigurando-se, assim, em uma mera intermediadora de mão de obra subordinada.

Em síntese, analisadas as circunstâncias fáticas, se demonstrada a fraude no seu uso, restaria formada a relação de emprego, nos termos do art. 3º da CLT, uma vez cumpridos todos os requisitos legais, conforme explanação a seguir:

50 GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2014. p. 310-311.

51 DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15º Ed. São Paulo: LTr Editora, 2016. p. 492.

52 GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2014. p. 417-426.

Desse modo, seja quando configurada a relação de emprego entre a entidade cooperativista e seu sócio cooperado, seja quando configurada esta relação com a entidade tomadora de serviços, seja quando não atendidos os princípios inerentes ao cooperativismo (diretrizes da dupla qualidade e da retribuição pessoal diferenciada, além dos demais princípios arrolados no art. 3º da Lei n. 12.690), esvai-se o envoltório formal cooperativista, prevalecendo a relação de emprego, quer com a entidade cooperada, quer com o tomador de serviços.⁵³

Neste mesmo sentido, complementa Sérgio Pinto Martins:

Não se poderá utilizar da cooperativa para substituir mão de obra permanente ou interna da empresa, pois seu objetivo é ajudar seus associados. A cooperativa não poderá ser, portanto, intermediadora de mão de obra. O empregador não poderá dispensar seus empregados para posteriormente recontratá-los sob a forma de cooperados, se persistirem o elemento subordinação e os demais pertinentes à relação de emprego. (...). Cumpridos, porém, os requisitos da Lei nº 5.764, não se formará o vínculo de emprego, nos termos do parágrafo único do art. 442 da CLT. Haverá, na verdade, sociedade entre as partes, com o objetivo de um empreendimento comum ou da exploração de uma atividade. Inexistirá vínculo de emprego entre os associados da cooperativa e esta, justamente em razão da condição de prestadores de serviços que são os associados da cooperativa, além de inexistir subordinação.⁵⁴

Assim sendo, resta claro que, em que pese a cooperativa se afigurar como sendo uma modalidade de terceirização lícita, uma vez cumpridos os requisitos da Lei, a cooperativa não pode se apropriar desse permissivo legal e utilizá-lo como manobra para ocultar uma relação de emprego, uma vez que estaria se afastando dos objetivos traçados pelo texto legal que disciplina a matéria.

A partir da década de 1990, com a onda de transferência para o domínio das entidades privadas das atividades que eram desempenhadas pelo Estado, adveio uma série de inovações normativas que pudessem regular essa conjuntura, principalmente no âmbito do Direito Administrativo, com as Leis 8.987 e 9.472, ambas de 1995, trazendo à tona o tema da terceirização, conforme explanação a seguir.

A Lei nº 8.987 de 1995 visava, sobretudo, regular o regime de concessão e permissão de prestação de serviços públicos na área elétrica. O art. 25, § 1º desta lei prevê que é de obrigação da empresa concessionária a execução do serviço concedido, cabendo-lhe

53 DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15º Ed. São Paulo: LTr Editora, 2016. p. 493.

54 MARTINS, Sergio Pinto. **A Terceirização e o Direito do Trabalho**. 13º. ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 94.

responder por todos os prejuízos causados ao poder concedente, aos usuários ou a terceiros. Todavia, a concessionária poderá contratar com terceiros o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço concedido, bem como a implementação de projetos associados.

A Lei nº 9.472 de 1995 que regula a organização dos serviços de telecomunicações estabelece em seu artigo 94, II, no cumprimento de seus deveres, que a concessionária poderá, observadas as condições e limites estabelecidos pela Agência, contratar com terceiros o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço, bem como a implementação de projetos associados.

Ocorre, porém, que o termo “atividades inerentes” apresentado nos dispositivos acima é conceito indeterminado, podendo ser atribuído a ele uma variedade de significados, o que gera, por consequência, uma nefasta no âmbito da administração pública, uma vez que a imprecisão do termo acabaria provocando uma autorização legal para a terceirização de qualquer atividade-fim. Em decorrência disto, estar-se-ia diante da possibilidade de ter em um regime de permissão e concessão apenas trabalhadores terceirizados desempenhando as atividades empresariais, inexistindo qualquer empregado.⁵⁵

Neste contexto, “(...) as empresas privatizadas, concessionárias de serviço público, entenderam que qualquer atividade sua, inclusive aquela tida como fim, poderia ser entregue a outra empresa, na forma de terceirização ou mesmo de fornecimento de mão de obra.”⁵⁶

Como se pôde observar, a terceirização, apesar de se conformar na realidade jurídica como tendo caráter excepcional, é recorrentemente manuseada no plano empírico pelas empresas tomadoras de serviços como forma de manipular o que na verdade se revela como sendo a mera intermediação de mão de obra. Assim sendo “a confusão entre terceirização e o fornecimento de mão-de-obra fez com que, de início, todas as formas de terceirização fossem tidas como ilícitas pela jurisprudência”⁵⁷.

55 GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2014. p. 400.

56 DRUCK, Franco T, organizadoras. **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo; 2007. p. 62.

57 Idem.

Veja-se que na realidade o que se pretende rechaçar no ordenamento jurídico brasileiro é que entre o empregado e o empregador se coloque a figura do intermediário de mão de obra, que veste a roupagem da terceirização passando a ser chamado de prestador de serviços, para ter licitude desta prática conferida. Neste sentido, Gustavo Filipe Barbosa aduz que:

Desse modo, não se pode permitir que o verdadeiro empregador, em vez de admitir diretamente os seus empregados, insira um intermediário como mero empregador “formal” (conhecido no meio rural como “gato” ou “empreiteiro”), que apenas faz a intermediação de mão de obra em favor daquele, procurando confundir o trabalho humano com simples mercadoria.⁵⁸

A Lei nº 6.019 de 1974 que regula o regime de trabalho temporário na empresa de prestação de serviços e nas respectivas tomadoras de serviço e contratante. De acordo com o seu art. 2º, antes das mudanças introduzidas pela Lei nº 13.429 de 2017, o trabalho temporário poderia ser definido como aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou à acréscimo extraordinário de serviços.

Nas palavras de Maurício Godinho Delgado o trabalhador temporário é aquele que está juridicamente vinculado à empresa que presta o serviço temporário bem como à empresa para a qual presta seus serviços diretamente – empresa tomadora-, visando esta atender a necessidade transitória de substituição de pessoal e permanente ou acréscimo extraordinário dos seus serviços. O autor destaca ainda que esta pactuação contratual acaba por criar uma relação trilateral na qual se delinea a figura da empresa de trabalho temporário ou empresa terceirizante; trabalhador temporário e empresa tomadora dos serviços ou empresa cliente.⁵⁹

A autora Gabriela Neves Delgado complementa esta ideia aduzindo que no contrato de trabalho temporário o trabalhador se vê duplamente subordinado, uma vez que se encontraria submetido ao poderio do seu empregador direto – empresa interposta- e daquele que se beneficia diretamente da sua mão de obra – empresa tomadora-, sem que haja o reconhecimento do vínculo empregatício com esta última:

Isto quer dizer que, no trabalho temporário, o trabalhador poderá exercer seu ofício com pessoalidade e subordinação direta em relação ao tomador de serviços, sem que se desnature o vínculo empregatício com a empresa prestadora de serviços. Neste

58 GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2014. p. 404.

59DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15º Ed. São Paulo: LTr Editora, 2016.p. 513-514.

caso, o que se observa é que o trabalhador temporário torna-se duplamente subordinado, devido ao comando simultâneo que recebe tanto de seu empregador formal quanto da empresa tomadora de serviços.⁶⁰

Veja-se que esta relação jurídica, apesar de ser apontado por diversas doutrinas como sendo uma modalidade de terceirização, em nada se afeiçoa com esta, uma vez que a terceirização é a contratação de serviços especializados desempenhados de forma autônoma pela empresa prestadora, enquanto o trabalho temporário, como analisado, é aquele desempenhado de maneira subordinada. Trata-se, outrossim, de “(...) fornecimento de mão de obra, em regra vedado pelo sistema jurídico, mas admitido, excepcionalmente, apenas na hipótese legal em questão.”⁶¹

Neste mesmo sentido Rodrigo Carelli assevera que a diferença entre este regime e a terceirização é que no trabalho temporário os empregados exercem suas atividades no âmbito da empresa, subordinado às ordens diretas daquele que se beneficia da sua mão de obra, enquanto que na terceirização o trabalhador desempenha suas funções de forma autônoma:

Os trabalhadores são inseridos dentro da estrutura empresarial da empresa contratante, sob suas ordens e orientação, ao contrário do que ocorre na terceirização, quando os serviços são repassados para serem realizados de forma autônoma por empresa especializada, com próprios *know-how*, meios de produção e pessoal.⁶²

Outro aspecto importante com merecido destaque é que se o empregado desempenhar suas atividades no bojo do contrato temporário, sem, contudo, se verificar no plano fático as condições ensejadoras desta modalidade de contrato, quais sejam, a necessidade transitória de substituição de pessoal e permanente ou acréscimo extraordinário dos seus serviços, ou se ultrapassado o prazo legal de prestação de serviços, restaria flagrante a fraude na contratação de trabalho temporário, formando-se o vínculo empregatício diretamente com a “empresa cliente”, à luz do princípio da primazia da realidade.⁶³

Noutro giro, a referida Lei dispunha, anteriormente, em seu artigo 10 que esta prestação de serviços somente poderia ocorrer pelo prazo de três meses, salvo autorização conferida

60 DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Os Limites Constitucionais da Terceirização**. São Paulo: LTr, 2015. p. 47.

61 GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2014. p. 244.

62 DRUCK, Franco T, organizadoras. **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo; 2007. p. 61.

63 GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2014. p. 244.

pelo órgão local do Ministério do Trabalho e Previdência Social. Contudo, como será explorado no subtópico a seguir, recentes transformações legislativas têm trazido mudanças substanciais na regulação desta modalidade de contrato de trabalho, dentre as quais destacam-se a prorrogação do contrato de trabalho temporário e o alcance deste contrato nas atividades-fim das empresas tomadoras de serviços, que será abordada oportunamente.

O Tribunal Superior do Trabalho em 2003 editou o verbete de jurisprudência 256 acerca do tema da terceirização, conforme disposto a seguir:

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003:

Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nºs 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.⁶⁴

Como se depreende do teor deste enunciado, a terceirização seria apenas admitida em caráter excepcional, somente nas hipóteses de trabalho temporário e de serviços de vigilância, anteriormente estudados, considerando nula de pleno direito qualquer outro tipo de contratação de trabalhadores por empresa interposta, emergindo, assim, a relação empregatícia do trabalhador diretamente com aquele que se beneficia da sua mão de obra.

O que se preceitua nesse posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho é que, em que pese as disposições descritas no contrato de trabalho, o que se irá verificar, com base no princípio da primazia da realidade e no princípio da proteção ao trabalhador, são as circunstâncias fáticas da relação estabelecida entre o empregado e o seu empregador. “Destarte, se a “terceirização” na verdade tentar encobrir uma relação jurídica trabalhista existente, será tido como nulo de pleno direito o pactuado, gerando todos os efeitos jurídicos da relação empregatícia.”⁶⁵

Posteriormente, com vistas a regular a terceirização no Brasil, foi editada a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, que traz consigo a ideia central de que a terceirização é

64 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 256**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/sumulas>> Acesso em 07 abr. 2017.

65 DRUCK G, Franco T, organizadoras. **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo; 2007. p. 63.

legal quando realizada na atividade meio do tomador de serviços, não se permitindo, por outro lado, a terceirização das suas atividades fim, conforme texto a seguir:

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011:

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei nº 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.⁶⁶

Maurício Godinho Delgado entende como sendo atividades-fim as funções e tarefas empresariais que estão no núcleo da dinâmica empresarial do tomador de serviços, compondo sua essência e contribuindo para a definição de seu posicionamento e classificação no contexto empresarial e econômico. “São, portanto, atividades nucleares e definitórias da essência da dinâmica empresarial do tomador dos serviços.” Em contrapartida, define atividade-meio como funções e tarefas empresariais que estão à margem do núcleo empresarial do tomador de serviços, nem compõe a essência e contribuição para a definição

⁶⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 331**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/sumulas>> Acesso em 10 abr. 2017.

de seu posicionamento e classificação no contexto empresarial e econômico. “São, portanto, atividades periféricas à essência da dinâmica empresarial do tomador dos serviços.” ⁶⁷

Ocorre que no plano fático há certa dificuldade em se distinguir o que é atividade meio e o que é atividade fim de determinadas atividades econômicas. Este aspecto é importante para se asseverar se determinada terceirização é considerada lícita ou ilícita de acordo com o ordenamento brasileiro. A concepção é de que se restar cumprida todas as disposições da súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, com a terceirização tão-somente da atividade-meio, esta seria lícita. “Em sentido inverso, a terceirização de atividade-fim, em princípio, não é admitida” ⁶⁸, de acordo com o que preceitua este verbete sumular. Todos os obstáculos legais impostos pela súmula servem para que a terceirização se afigure no cenário jurídico brasileiro como exceção, que não se generalize.

De acordo com Gabriela Neves Delgado, as hipóteses de terceirização lícita discriminadas pelo verbete seriam a de trabalho temporário; serviços de vigilância; serviços de conservação e limpeza; e serviços ligados à atividade-meio do tomador. Destaca que nessas três últimas hipóteses ficaria vedada a presença de pessoalidade e subordinação direta entre o empregado e a empresa tomadora de serviços. Se constatada a presença de tais condições, estaria configurada a fraude trabalhista, o que acabaria por ocasionar a ilicitude na terceirização, fixando, outrossim, o vínculo direto de emprego entre o trabalhador e o tomador de serviços. “Todas as demais situações de trabalho triangulado que se afastem das hipóteses de terceirização arroladas na Súmula n. 331 são aquelas que o Direito do Trabalho reputa fraudulentas e, portanto, ilícitas.” ⁶⁹

Neste sentido, complementa o autor Souto Maior aduzindo que com o advento deste enunciado acabou-se por legalizar a intermediação de mão de obra, que antes era considerada ilegal no ordenamento jurídico pátrio:

(...) o Enunciado nº331, sob o pretexto de regular o fenômeno da terceirização, acabou legalizando a mera intermediação de mão-de-obra, que era considerada ilícita no Brasil, conforme orientação que se continha no Enunciado nº 256 do TST. No entanto, o Enunciado nº 331 do TST, não vincula a legalidade da terceirização a

67 DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15º Ed. São Paulo: LTr Editora, 2016. p. 503.

68 GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2014. 397.

69 DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Os Limites Constitucionais da Terceirização**. São Paulo: LTr, 2015. p. 47.

qualquer especialização. Isto tem permitido, concretamente, que empresas de mera prestação de serviço sejam constituídas – empresas estas sem qualquer finalidade empresarial específicas e, ainda, sem idoneidade econômica. (...) permitindo que a terceirização, a qual, em tese, se apresentava como método de eficiência da produção, passasse a ser utilizada como técnica de precarização das condições de trabalho. (...) as empresas prestadoras de serviço, para garantirem sua condição, porque não têm condições de automatizar sua produção, acabam sendo forçadas a precarizar as relações de trabalho, para que, com a diminuição do risco da mão-de-obra, ofereçam seus serviços a um preço mais acessível, ganhando, assim, a concorrência perante outras empresas prestadoras de serviço.⁷⁰

Ocorre que esta súmula, até então em vigor, tem sofrido profundas transformações nos últimos tempos, principalmente com o advento da Lei nº 13.429/2017, recentemente aprovada, que trata das relações de trabalho na empresa de trabalho temporário e na empresa de prestação de serviços a terceiros. É acerca dessas mudanças que trataremos no subtópico a seguir.

2.2 – Análise dos Novos Dispositivos Legais

A recente Lei nº 13.429, aprovada em 31 de março de 2017, resultado do texto-base da PL 4.302/1998, que no Senado Federal recebeu o título de PLC 30/2015, tem sido o epicentro de amplos debates no âmbito jurídico, principalmente por trazer em seu bojo uma série de inovações na regulação das relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros, bem como alterações substanciais na lei que trata dos contratos de trabalho temporário, a Lei nº 6.019/1974. É a respeito de tais inovações que o presente subtópico irá tratar.

Vale ressaltar que o objetivo inicial da PL 4.330/2004 era tratar tão-somente de temas atinentes ao contrato de trabalho temporário, todavia, posteriormente, foi incorporado modificações ao texto que também passou a tratar do contrato com as empresas que intermediam a mão de obra do trabalhador.⁷¹

De acordo com Valdete Souto Severo, esta Lei traz retrocessos profundos na regulação das relações de trabalho no Brasil eis que legaliza uma prática veementemente repudiada pela

⁷⁰ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **A terceirização sob uma perspectiva humanista**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, RS, v. 70, n. 1, p. 119-129, jan./jun. 2004. p. 120.

⁷¹ DIEESE, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Nota técnica**, n. 175, abril de 2017. p. 2-11. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec175TerceirizacaoTrabalhoTemporario.pdf> Acesso em 13 abr. 2017.

trajetória justrabalhista, que é a possibilidade de terceirização da atividade-fim do tomador de serviços. A autora pondera que este permissivo legal desnatura o principal argumento legitimador utilizado por aqueles que defendem a terceirização, que é a especialização dos serviços prestados pela empresa terceirizada.⁷²

A consequência jurídica é possibilitar a interpretação de que a empresa tomadora de serviços não seria especializada em nada, nem mesmo na sua própria atividade fim, uma vez que se abriu a possibilidade de se delegar a consecução destas para outra empresa. O cenário que se pretende instaurar é de uma empresa sem empregados, de uma mera gestora de empresas terceirizadas, à medida que ao invés de contratar empregados, a sociedade empresária “contrata uma empresa que contrata outra empresa, que por sua vez contrata o empregado.”⁷³

Esse tipo de interpretação traria repercussões desastrosas nas condições sociais do trabalhador ao criar um distanciamento formal entre o trabalhador e aquele que se beneficia diretamente da exploração da sua mão de obra, chancelando, de acordo com a supramencionada autora, a redução real da remuneração, bem como a invisibilidade, o descomprometimento, a fragmentação da classe trabalhadora em prejuízo à organização sindical⁷⁴:

Parece mesmo evidente que nessa “cadeia” de contratações, todas as empresas, inseridas que estão em um contexto capitalista de produção, precisam auferir lucro, sob pena de não haver justificativa para que existam. É muito mais fácil concluir que, se todas lucram, alguém precisa perder, pois do contrário essa contratação do trabalhador (através de um ou mais “atravessadores”) custaria caro demais à tomadora. O raciocínio é simples: contratar por intermédio de outra empresa só será mais atrativo (barato) do que contratar diretamente se houver rebaixamento das condições de trabalho.⁷⁵

Como bem destaca Grijalbo Fernandes Coutinho, a lógica de terceirizar todas as atividades da empresa, sejam fim ou meio, legitima o funcionamento de grandes conglomerados econômicos sem qualquer trabalhador formal. Os trabalhadores que prestam serviços para as tomadoras, os chamados terceirizados, “passam a negociar exclusivamente com intermediários os quais atuam como mera correia de transmissão do sistema, do ponto de

72 SEVERO, Valdete Souto. **Terceirização: o perverso discurso do mal menor**. Revista Trabalhista. p. 20.

73 Idem.

74 Idem.

75 Idem. p. 21

vista mais geral”.⁷⁶ Veja, que como bem destaca o pronunciamento da DIEESE, não há qualquer vedação explícita à intermediação de mão de obra, o que abre margem para a substituição de trabalhadores diretamente contratados por terceirizados no seio das empresas tomadoras de serviços.⁷⁷

Em contrapartida, há diversos autores que interpretam que a possibilidade de terceirização de irrestrita se dá, tão-somente, no âmbito da relação do contrato de trabalho temporário, nos termos do artigo 9º §3º da Lei nº 13.429/2017, que prevê claramente nesta modalidade de contrato de trabalho a possibilidade de o mesmo versar sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços. No que tange ao instituto da terceirização, afirmam que a Lei não faz qualquer menção expressa quanto à possibilidade de os serviços terceirizados poderem incidir sobre as atividades-fim da empresa tomadora⁷⁸. Neste sentido, vejamos o que aduz Gustavo Filipe Barbosa:

Como argumento contrário à possibilidade de se terceirizar também a atividade-fim da empresa contratante, pode-se alegar que a Lei 6.019/1974, modificada pela 13.429/2017, ao dispor sobre o trabalho temporário, é expressa ao prever que o contrato de trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços (art. 9º, § 3º, da Lei 6.019/1974, acrescentado pela Lei 13.429/2017). Diversamente, no caso de empresa prestadora de serviço, essa autorização mais ampla não consta expressamente, permitindo a interpretação de que a terceirização continua admitida apenas nos casos de atividades-meio da empresa contratante (tomadora). Além disso, pode-se asseverar que a terceirização não deve ser admitida em qualquer atividade da empresa contratante, justamente por ser exceção ao sistema, ao modificar o padrão jurídico bilateral da relação de emprego.⁷⁹

Neste mesmo sentido, complementa Fernando Maciel:

⁷⁶ COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **Terceirização sem limites pode acabar com direitos dos trabalhadores.** Revista Consultor Jurídico, São Paulo, 4 de abril de 2015. Disponível em <<http://www.conjur.com.br/2015-abr-04/grijalbo-coutinho-terceirizacao-acaba-direitos-trabalhador>>. Acesso em 2 mai. 2017.

⁷⁷ DIEESE, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Nota técnica**, n. 175, abril de 2017. p. 8. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec175TerceirizacaoTrabalhoTemporario.pdf>>. Acesso em 10 abr. 2017.

⁷⁸ MACIEL, Fernando. **Projeto permite terceirização irrestrita apenas no trabalho temporário.** Revista Consultor Jurídico, São Paulo, 29 de março de 2017. Disponível em <<http://www.conjur.com.br/2017-mar-29/pl-permite-terceirizacao-irrestrita- apenas-trabalho-temporario>>. Acesso em 10 mai. 2017.

⁷⁹ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Lei da terceirização não é clara quanto à permissão para atividade-fim.** Revista Consultor Jurídico, São Paulo, 2 de abril de 2017. Disponível em < <http://www.conjur.com.br/2017-abr-02/gustavo-garcia-lei-nao-clara-quanto-permissao-atividade-fim>>. Acesso em 5 mai. 2017.

Dessa forma, considerando o silêncio eloquente praticado pelo legislador ordinário no PL 4.302/98, outra conclusão não pode ser alcançada senão o fato de que a subcontratação de serviços nas atividades-fim da empresa contratante somente pode se dar no âmbito dos contratos de trabalho temporário, inexistindo disciplina normativa no que tange à possibilidade de a contratação de serviços de terceiros (terceirização) alcançar as atividades-fim das empresas tomadoras de serviços.⁸⁰

Ocorre, contudo, que a Lei nº 13.429/2017 ainda demanda sedimentação doutrinária e jurisprudencial, eis que esta legislação ainda padece de imperfeições técnicas e sua aplicabilidade ainda é incerta diante dos casos concretos.⁸¹

Outro aspecto nocivo que é abarcado pela Lei nº 13.429/2017, que altera o artigo 4º-A, § 2º da Lei nº 6.019/1974, dispõe acerca da possibilidade de quarteirização da prestação do serviço, permitindo que a empresa terceirizada subcontrate outras empresas para “contratar, remunerar e dirigir os trabalhos de seus empregados”.⁸² Valdete Souto Severo afirma que “a ampliação das possibilidades de terceirizar e a autorização para quarteirizar, quinterizar e assim por diante, sem dúvida dá margem ao calote institucionalizado.”⁸³

Em nota técnica, o DIEESE se pronunciou acerca deste ponto no sentido de que essa autorização legal resulta numa cadeia quase interminável de subcontratações, dificultando a fiscalização do cumprimento da legislação trabalhista, fiscal e previdenciária, gerando, assim, aumento considerável dos riscos de fraudes, de sonegação, precarização e comprometimento da qualidade dos produtos e serviços.⁸⁴

Neste mesmo sentido ainda complementa:

⁸⁰ MACIEL, Fernando. **Projeto permite terceirização irrestrita apenas no trabalho temporário**. Revista Consultor Jurídico, São Paulo, 29 de março de 2017. Disponível em: < <http://www.conjur.com.br/2017-mar-29/pl-permite-terceirizacao-irrestrita- apenas-trabalho-temporario> > Acesso em 10 mai. 2017.

⁸¹ MELLO, Litza Maria Vasconcellos Santos de. **Lei 13.429/17 – Marco Regulatório do Trabalho Terceirizado: Prenúncio de Mudanças?**. Migalhas, São Paulo, 2 de maio de 2017. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/depeso/16.mi258077,31047lei+1342917+marco+regulatorio+do+trabalho+terceiriza+do+prenuncio+de>>. Acesso em 12 mai. 2017.

⁸² **Crime Contra o Trabalho: Câmara Aprova Terceirização Geral e Irrestrita da Mão De Obra**. Disponível em: <<http://saaerj.org.br/crime-contra-o-trabalho-camara-aprova-terceirizacao-geral-e-irrestrita-da-mao-de-obra/>> Acesso em 10 mai. 2017.

⁸³ SEVERO, Valdete Souto. **Terceirização: o perverso discurso do mal menor**. Revista Trabalhista. p. 21.

⁸⁴ DIEESE, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Nota técnica**, n. 175, abril de 2017. p. 8 Disponível em:

<<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec175TerceirizacaoTrabalhoTemporario.pdf>> Acesso em 10 abr. 2017.

A realização da atividade poderá ocorrer por meio de pessoal próprio da empresa contratada ou de subcontratação, isto é, a Lei possibilita a quarteirização e a cadeia de subcontratação (Artigo 4º -A –parágrafo 1º). Somado à possibilidade prevista no Artigo 5º, de que a contratante possa ser pessoa física (PJ) e que também possa terceirizar, intensifica-se o risco de fragmentação excessiva dos processos produtivos, fraudes, sonegação e queda na qualidade dos produtos e serviços.⁸⁵

Um dos argumentos utilizados por aqueles que defendem a ampliação do espectro da terceirização é de que essa nova relação entre o empregado e aquele que se beneficia da exploração da sua mão de obra ampliaria as oportunidades de emprego. Todavia, ao contrário do que preconiza os mais otimistas, há uma forte tendência, de acordo com Valdete Souto Maior, de que “o emprego da grande empresa será extinto e, em seu lugar, trabalhos precários, mal remunerados, e muitas vezes informais é o que surgirão”⁸⁶.

Um outro argumento comumente dispendido a favor da Lei é de que a Consolidação das Leis Trabalhistas data de 1943, não se adequando, outrossim, a realidade vigente; seria necessário, então, um empenho da ordem jurídica para modernizar as disposições que tratam da temática da terceirização. Todavia, este argumento não merece prosperar no ponto de vista de Jorge Luiz Souto Maior. Isto porque, segundo o autor, a CLT apesar de ter sido criada na metade do século passado, deve ser lida e interpretada de acordo com os pressupostos constitucionais, que “relacionou expressamente os direitos dos trabalhadores, assim como lhes atribuiu a posição de direitos fundamentais. ” Ainda que não bastasse, o autor aduz que “a argumentação em torno da idade que se apresenta a respeito da CLT perde total sentido quando lembra que dos 921 artigos da CLT de 1943, apenas 188 continuam vigentes até hoje e praticamente nenhum destes fixa, (...), custos aos empregadores.”⁸⁷

Nesta mesma perspectiva, Jorge Luiz Souto Maior ainda destaca que tais alegações dispendidas por aqueles que defendem a terceirização irrestrita são argumentos falaciosos, cínicos e ideológicos, que tem como objetivo precípua aniquilar os sindicatos e explorar extensivamente a força de trabalho sem limitação e sem qualquer responsabilidade social às empresas.⁸⁸ O que se percebe é que, paradoxalmente, apesar de trazer um discurso modernizante, essas alterações na legislação trabalhista acabam por fomentar o retrocesso

⁸⁵ Idem. p. 9.

⁸⁶ SEVERO, Valdete Souto. **Terceirização: o perverso discurso do mal menor**. Revista Trabalhista. p. 22.

⁸⁷ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **A Quem Interessa Essa “Reforma” Trabalhista?** Disponível em: <http://www.jorgesoutomaior.com/blog/a-quem-interessa-essa-reforma-trabalhista>. Acesso em 12 mai. 2017.

⁸⁸ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Terceirização: desabafo, desmascaramento e enfrentamento**. Disponível em: <http://blogdaboitempo.com.br/2015/04/13/terceirizacaodesabafo-desmascaramento-e-enfrentamento>. Acesso em 5 mai. 2017.

jurídico das condições sociais dos trabalhadores, submetendo-os a condições precárias e degradantes de labor.

Um outro aspecto importante acerca do teor dessa Lei é viabilização da chamada “pejotização” no ordenamento jurídico brasileiro. Isto porque, o seu artigo 4º e §2º do artigo 4º-A dispõe, em síntese, que a empresa prestadora de serviços a terceiros só pode ser pessoa jurídica de direito privado. “A empresa prestadora de serviços a terceiros, assim, não pode ser pessoa física, nem mesmo um empresário individual, devendo ser necessariamente pessoa jurídica.”⁸⁹ A repercussão disso no Direito do Trabalho é que há, na realidade, a possibilidade de práticas fraudulentas consistentes na contratação pela empresa tomadora de pessoas físicas que prestam serviços ao longo de todo contrato como pessoa jurídica, com o objetivo de descaracterizar o vínculo empregatício e, por consequência, se desonerar das obrigações trabalhistas.

Outro elemento trazido pela Lei é a questão da responsabilidade subsidiária. A Lei estabelece em seu artigo 5º-A, §5º que a empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias. Sendo assim, a ideia é de que os trabalhadores só poderão exigir das suas respectivas tomadoras de serviço depois de frustradas as tentativas para com a empresa terceirizada. Todavia, no entender da autora Valdete Souto Severo, tais disposições devem ser interpretadas a partir de uma leitura sistemática com a CLT, devendo incidir não a responsabilidade subsidiária, mas sim a solidária por parte daquele que se beneficia da força de trabalho do empregado, nos termos do artigo 2º, §2º da CLT:

Por fim, a festejada responsabilidade solidária, que a lei fixa de modo restritivo, também não constitui novidade. O ordenamento jurídico já garante **responsabilidade solidária** por parte de quem se beneficia da força de trabalho (art.2º, parágrafo 2º, da CLT). Esse dispositivo, embora endereçado a hipóteses diversas daquelas hoje praticadas nas relações de trabalho, serve perfeitamente ao objetivo de identificar a figura do empregador, dissociando-o da denominação social utilizada para assinar a CTPS, e repassando-a a todo o capital que se beneficia do trabalho humano. E o faz para reafirmar a responsabilidade da empresa, ao empregar

89 GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Lei da terceirização não é clara quanto à permissão para atividade-fim**. Revista Consultor Jurídico, São Paulo, 2 de abril de 2017. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2017-abr-02/gustavo-garcia-lei-nao-clara-quanto-permissao-atividade-fim>>. Acesso em 5 mai. 2017.

força de trabalho. É, pois, suficiente para determinar a responsabilização das chamadas tomadoras do serviço.⁹⁰

Grijalbo Fernandes Coutinho assevera que essas alterações normativas, notadamente a previsão de terceirização das atividades-fim das empresas e a responsabilidade subsidiária das empresas tomadoras, intensificam a degradação do trabalho do terceirizado, bem como viabiliza a extensão das péssimas condições ao grupo obreiro:

São disposições aparentemente protetoras da execução do contrato de prestação de serviços firmado entre empresas, responsáveis, contudo, pela legitimação do fenômeno em sua vertente mais predatória, de modo que não apenas sejam intensificadas as condições de trabalho degradantes hoje oferecidas aos trabalhadores terceirizados, como também reste viabilizada a extensão das perversas condições ao grande grupo obreiro que irá fatalmente compor o rol dos terceirizados, aumentando, portanto, os níveis de proletariado social.⁹¹

Por fim, outro aspecto relevante no tocante à Lei, e que está gerando amplo debate no mundo jurídico, é o fato de que esta não limita a incidência da terceirização e os seus pressupostos ao âmbito privado, o que suscita a discussão da aplicação da terceirização com todos os seus reflexos nocivos na esfera da administração pública. “Esse vácuo normativo traz insegurança jurídica para empresas e trabalhadores e pode levar ao aumento da judicialização, caso não seja solucionado (Artigo 19-B)”⁹²:

A Lei 13.429/2017 não restringe a sua incidência à esfera privada, podendo dar margem ao entendimento de que as suas previsões sobre terceirização podem ser aplicadas, em tese, também à administração pública, desde que sejam observadas as disposições específicas a respeito, como a exigência de licitação na contratação de serviços.⁹³

Noutro giro, no que concerne ao contrato de trabalho temporário, especificamente, a Lei nº 13.429/2017 tece uma série de alterações na Lei nº 6.019/1974, dentre as quais destacam-se, as circunstâncias permissivas e o prazo do contrato de trabalho temporário. Antes da Lei,

90 SEVERO, Valdete Souto. **Terceirização: o perverso discurso do mal menor**. Revista Trabalhista. p. 21-22.

91 COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **Terceirização sem limites pode acabar com direitos dos trabalhadores**. Revista Consultor Jurídico, São Paulo, 4 de abril de 2015. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2015-abr-04/grijalbo-coutinho-terceirizacao-acaba-direitos-trabalhador>> Acesso em 2 mai. 2017.

92 DIEESE, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Nota técnica**, n. 175, abril de 2017. p. 8 Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec175TerceirizacaoTrabalhoTemporario.pdf>> Acesso em 10 abr. 2017.

93 GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Lei da terceirização não é clara quanto à permissão para atividade-fim**. Revista Consultor Jurídico, São Paulo, 2 de abril de 2017. Disponível em <<http://www.conjur.com.br/2017-abr-02/gustavo-garcia-lei-nao-clara-quanto-permissao-atividade-fim>> Acesso em 5 mai. 2017.

as situações permissivas eram a necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou à acréscimo extraordinário de serviços. Com o advento da Lei nº 13.429/2017 estas possibilidades foram alteradas para se permitir a celebração de contrato temporário que vise atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços, nos termos do artigo 2º da supramencionada Lei.

O que percebe com esta alteração é que houve uma ampliação significativa do espectro normativo, eis que os termos “substituição transitória de pessoal permanente” e “demanda complementar de serviços” são expressões dotadas de generalidade, podendo ser aplicadas em diversas situações. Além disso, foi alterado o prazo do contrato de trabalho temporário de 90 para 180 dias consecutivos, com possibilidade de extensão por mais 90 dias, consecutivos ou não, quando comprovada a manutenção das condições que o ensejaram, nos termos do artigo 10, § 1º e 2º da Lei nº 13.429/2017. Essas são as mudanças que foram abordadas sinteticamente são as mais marcantes, além daquelas já abordadas neste capítulo.

Ultrapassadas as considerações anteriores acerca de uma análise mais atenta da Lei nº 13.429/2017, cumpre salientar, por fim, que, em que pese as investidas normativas que acabam por gerar a degradação e precarização do trabalhador, o nosso ordenamento jurídico é regido pela Constituição Federal de 1988, que traz como diretrizes o princípio da vedação do retrocesso social, valorização do tratamento isonômico e a progressividade dos direitos e avanços à classe trabalhadora. Sendo assim, como bem destaca José Affonso Dallegrave Neto, cabe aos operadores do Direito buscar combater a ampliação da terceirização, prestigiando a aplicação dos princípios constitucionais, em especial a dignidade da pessoa humana do trabalhador, valorização do trabalho humano e da progressividade dos direitos sociais.⁹⁴

⁹⁴ CARELLI, Bianca Bomfim; MEDEIROS, Benizete Ramos (coord.). **Um construtor dos direitos sociais: estudos em homenagem ao centenário de Benedito Calheiros Bomfim**. São Paulo: LTr; 2016. p. 76-86

3. IMPACTOS DA LEI Nº 13.429/17 NO DIREITO DO TRABALHO

Considerando a análise mais detida às disposições trazidas pela Lei nº 13.429, aprovada em 31 de março de 2017, realizada anteriormente, será tratado no presente capítulo os impactos desta lei, com maior profundidade no âmbito da relação de trabalho e nas condições de labor dos terceirizados.

Maurício Godinho Delgado entende que a prestação de serviços considerada pelo ramo trabalhista é aquela pactuada por pessoa física, sendo a figura do trabalhador sempre a pessoa natural. O autor dispõe que a própria conceituação do que é *trabalho* já denota uma atividade desempenhada por pessoa natural, enquanto que os serviços seriam desempenhados por pessoas jurídicas. Sendo assim, a pactuação de uma prestação de serviços com pessoa jurídica afasta a relação jurídica que se estabelece no âmbito trabalhista.

Prevendo a possibilidade de fraudes, Maurício Godinho aponta que muitas vezes as empresas tomadoras de serviços podem utilizar da roupagem simulatória da pessoa jurídica para evitar a formação de um vínculo empregatício, como se depreende do trecho a seguir:

Obviamente que a realidade concreta pode evidenciar a utilização simulatória da roupagem da pessoa jurídica para encobrir prestação efetiva de serviços por uma específica pessoa física, celebrando-se uma relação jurídica sem a indeterminação de caráter individual que tende a caracterizar a atuação de qualquer pessoa jurídica. Demonstrado, pelo exame concreto da situação examinada, que o serviço diz respeito apenas e tão somente a uma pessoa física, surge o primeiro elemento fático-jurídico de relação empregatícia.⁹⁵

A autora Valdete Souto Severo complementa essa ideia aduzindo que a presença de um terceiro intermediário quebra o escudo protetivo da relação empregatícia e fomenta a prática de fraudes:

Os impactos da terceirização são muitos e de várias ordens. A começar pelo fato de que a terceirização quebra a noção de relação de trabalho, que tanto a Constituição quanto a CLT albergavam e que qualificam como uma relação entre dois sujeitos: empregado e empregador. Esse disfarce permite uma quebra da própria noção de proteção e estimula a fraude (hoje já verificada) na contratação de pessoas como se fossem empresas (a chamada Pejotização).⁹⁶

95 DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15º Ed. São Paulo: LTr Editora, 2016. p. 300.

96 SEVERO, Valdete Souto. **Terceirização: o perverso discurso do mal menor**. Revista Trabalhista. p. 9.

O que se constata, a partir da leitura do trecho acima, é que o disposto no artigo 4º e §2º do artigo 4º-A da lei nº 13.429/2017 poderá dar margem a uma interpretação que possibilite a proliferação de fraudes, com a chamada “pejotização”, como ocorreu com as cooperativas, levando a uma maior judicialização e condenações na Justiça do Trabalho. Isto porque, estes dispositivos previram que a empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos. Veja-se, então, que o teor do dispositivo sancionado admite que o contratante possa ser pessoa física ou jurídica. A repercussão que isto pode ter no ramo trabalhista, é que as empresas ao invés de contratar diretamente empregados para a consecução de certas atividades e, por consequência, assumir com as responsabilidades decorrentes desta relação, acabarão por contratar essas empresas individuais, se desincumbindo dos ônus derivados de tal vínculo.

Todavia, o que pode ser que venha a ocorrer no plano da realidade é que muitos desses empregados, formalmente considerados, empresários/pessoas jurídicas, prestarão serviços diretamente ao seu tomador, recebendo suas ordens diretas. Se, porventura, isto ocorrer, faz-se necessária a aplicação do princípio da primazia da realidade, em que restaria caracterizar a formação de vínculo empregatício e, por consequência, aquele que se beneficia diretamente dos serviços prestados pela suposta pessoa jurídica deverá ser compelido a adimplir com as verbas trabalhistas, previdenciárias e multas.

O que se pode concluir, então, é que com o advento da lei, poderá haver um aumento exponencial do número de empresas individuais, posto que há um ambiente favorável para que as empresas tomadoras de serviços forcem seus empregados a constituírem pessoa jurídica, com o claro intuito de se desonerar dos encargos trabalhistas, tornando a prática da “pejotização” cada vez mais recorrente e institucionalizada no cenário jurídico.

Este permissivo abre mais brecha para as tentativas de fraudar a legislação trabalhista, sobretudo, os requisitos impostos pelos artigos 2º e 3º da CLT, que dispõe acerca da relação empregatícia entre a figura do empregado e do empregador. Além das consequências negativas para o trabalhador, que restará desprovido de qualquer proteção trabalhista, o Estado também poderá sair prejudicado, uma vez que haverá uma contração substancial da arrecadação das contribuições de natureza trabalhista e previdenciária.

Noutro giro, a interpretação que considera que a Lei nº13.429/2017 dispõe acerca da ampliação da terceirização, tornando-a irrestrita, acaba por abrir brechas para as formas mais intolerantes de exploração da mão de obra humana, quais sejam, o trabalho infantil e o trabalho em condição análoga de escravo. O que se percebe é que este entendimento de que poderá haver uma externalização de atividades afetas à empresa, com o objetivo de diminuir seus custos, acaba ensejando a utilização de mão de obra em condições precária e degradantes pelas empresas prestadoras, a fim de baratear o valor dos seus serviços e torná-la mais competitivas e prósperas do ponto de vista econômico.

Como bem destaca Valdete Souto Severo, a terceirização externa, por ser aquela em que a empresa terceirizada presta serviços fora do complexo empresarial, possibilita, por vezes, a utilização por esta, da exploração da força de trabalho de crianças e adolescentes:

A precarização das condições de vida e dos vínculos de trabalho é determinante, portanto, para impedir que a retórica de proteção se torne realidade. É mesmo óbvio que em um país sem garantia de emprego, como o Brasil, no qual (de acordo com pesquisas oficiais) cerca de doze milhões de pessoas trabalham em empregos precários, como terceirizados, haja um verdadeiro estímulo à exploração de crianças e adolescentes. (...) A chamada “costura doméstica”, realizada em ambientes clandestinos, tem sido uma das atividades que mais propicia a ocorrência de trabalho infantil. **É parte da chamada “terceirização externa”, que ao permitir e estimular a exploração de força de trabalho fora do ambiente de fábrica viabiliza essa triste realidade.**⁹⁷ (grifo nosso)

O ordenamento jurídico pátrio, no entanto, firma um compromisso com a efetivação dos direitos e garantias fundamentais de proteção à criança e ao adolescente em que é dever da família, da sociedade e do Estado assegurá-los, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à educação, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, exploração, violência, crueldade e opressão.

Não obstante a legislação brasileira estabelecer uma série de restrições ao trabalho infanto-juvenil, o que se verifica é que é crescente o número de jovens de tenra idade que são submetidos, por vezes, a condições degradantes, perigosas, penosas e insalubres, no interior das empresas prestadoras de serviços terceirizados. Um dos inúmeros casos de utilização de trabalho infantil foi a constatação em 2010 da presença de 72 crianças de 10 anos em

97 SEVERO, Valdete Souto. **Terceirização: o perverso discurso do mal menor**. Revista Trabalhista. p. 10.

plantações de tabaco da empresa Philip Morris, submetidas ao envenenamento causado pela nicotina.⁹⁸

No tocante ao trabalho análogo ao de escravo, a autora ressalta que a terceirização tem fomentado tal prática, uma vez que as tomadoras de serviços buscam cada vez mais se desresponsabilizar dos encargos provenientes da relação empregatícia, suscitando a exploração extensiva da mão de obra do trabalhador conforme citação *in verbis*:

A terceirização aguça e promove a exploração de força de trabalho em condições análogas a de escravo. No **Manual de Combate ao trabalho em situação análoga a de escravo**, o Ministério do Trabalho, observa que provavelmente com o intuito “de elidir a responsabilidade pelo vínculo empregatício, a adoção da terceirização ganhou espaço”, havendo necessidade de que a fiscalização volte suas atenções para o “desvendamento da cadeia produtiva envolvida”, pois essa prática tem incentivado a exploração de trabalho escravo. A existência de uma figura interposta entre trabalhador e tomador de serviços aprofunda a “subsunção do primeiro ao capital, pois o trabalhador muitas vezes sequer percebe sua participação no processo produtivo que integra a adoção da terceirização pelas empresas”.⁹⁹

A mesma autora relembra ainda, durante os debates ocorridos quando a Lei 13.429/2017 era apenas projeto de lei, que durante as operações que buscavam resgatar trabalhadores em condições análogas à escravo, grande parte eram trabalhadores terceirizados. Não raro se constata tal circunstância no cenário brasileiro, principalmente no setor agropecuário, de manufaturas e mineração.

Outrossim, o que se percebe é que com a subcontratação ou quarteirização, insculpida no artigo 4º - A, parágrafo 1º da supramencionada lei, o acaba se tornando uma justificativa conveniente para as empresas tomadoras de serviços, eis que são as interpostas que se utilizam de formas degradantes de exploração de mão de obra na sua cadeia produtiva, muitas vezes com o manuseio de trabalho de crianças e adolescentes ou mesmo de trabalhadores em situação análoga à escravo, como visto anteriormente. Quando judicializadas essas demandas, as empresas tomadoras acabam se apoiando no argumento de que não tinha conhecimento de tais circunstâncias uma vez que esses trabalhadores são quarteirizados, ou seja, são empregados subcontratados pela empresa terceirizada.¹⁰⁰

98 Idem.

99 Idem. p. 11.

100 Idem. p. 13.

Um dos aspectos relevantes introduzidos pela Lei nº 13.429/2017 é que passou a ser expressamente permitida a possibilidade de subcontratação pela terceirizada de outras empresas para a realização dos serviços, nos termos do seu artigo 4º-A, § 2º, como foi abordado no capítulo anterior. Este permissivo se mostra aviltante à concretização dos direitos sociais constitucionalmente garantido aos trabalhadores, uma vez que permite que empresa prestadora contrate outras empresas para prestar serviços, a chamada quarteirização. Ora, se um dos pressupostos abarcados pela Súmula 331, III do TST para a incidência da terceirização é a especialização da empresa terceirizada, não parece razoável que esta delegue à outra a consecução de atividades, sendo que foi contratada por supostamente ter um amplo domínio técnico. Há um claro contrassenso.

O que se percebe da leitura deste dispositivo é que as subjetividades do trabalhador lhes são suprimidas, tornando-a mera mercadoria na vitrine dos negócios e a identificação do seu real empregador resta diluída em meio a tantas contratações diretas e indiretas. Essas sucessivas contratações interempresariais permite a formação de uma rede interminável de relações, que acaba por dificultar ou até mesmo impedir a satisfação de créditos trabalhistas, bem como a responsabilização quando há uma violação no contrato de trabalho do empregado.¹⁰¹

O que se denota é que este cenário de pulverização da relação empregatícia impulsiona um sistema de inadimplência institucionalizada, uma vez que o empregado encontra dificuldades de responsabilizar aquele que é incumbido pelo seu contrato de trabalho. A lei dispõe acerca da responsabilidade subsidiária da contratante pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias. Todavia, o trabalhador encontra-se inserido em um labirinto complexo de relações interempresariais, beneficiando diversas empresas com a sua força de trabalho, mas só tem garantido parcialmente seus direitos por aquele com quem presta efetivamente, ante a ausência de previsão da responsabilidade solidária para as demais empresas.

¹⁰¹ TEODORA, Patrícia. **Terceirização já está em vigor – Principais alterações**. Disponível em: <<https://patriciateodora.blog/2017/04/04/terceirizacao-ja-esta-em-vigor-principais-alteracoes/>>. Acesso em 27 mai. 2017.

No plano empírico, muitas empresas terceirizadas, responsáveis *prima facie* pelo contrato com o empregado terceirizado, desaparecem depois do término da prestação de serviços com as tomadoras, sem, contudo, adimplir com as obrigações trabalhistas decorrentes do contrato de trabalho. A consequência direta é que com a previsão de responsabilidade subsidiária das empresas tomadoras, provavelmente haverá um aumento vertiginoso das demandas judiciais, onde os trabalhadores irão buscar, através do poder judiciário, a concretização de seus direitos, o que pode durar longínquos anos. Sobre o tema, de maneira esclarecedora, Jorge Souto Maior se pronuncia:

Então, segundo o argumento utilizado, esse trabalhador “quarteirizado” teria ainda mais garantias que o terceirizado, o que já demonstra o absurdo da argumentação, pois é por demais evidente que quanto mais o capital se organiza em relações intermediadas, mais o capital das prestadoras de serviço se fragiliza, fazendo com que, obviamente, se diminua a participação do trabalho na distribuição da riqueza produzida. O que a tomadora, considerada como aquela que efetivamente detém capital, pode fazer é garantir o ressarcimento econômico de direitos que não foram cumpridos, mas esses direitos, na dinâmica da intermediação, já foram reduzidos. Além disso, o percurso para se chegar a essa garantia é necessariamente judicial, vez que não há fórmula que obrigue a tomadora à prática de tal ato senão pela via do processo na Justiça do Trabalho. No processo, prevê-se uma extensa discussão acerca dessa responsabilidade, fazendo com que o recebimento do trabalhador de seus direitos diretamente da tomadora seja incerto e demorado.¹⁰²

Esse novo arranjo não irá trazer a segurança jurídica, mas provavelmente levará “(...), à ampliação de conflitos e da judicialização dessas formas de contratação. Para os trabalhadores, trará maior insegurança, instabilidade e precarização das condições de trabalho.”¹⁰³ Além disto, poderá haver um atenuamento da saturação da justiça do trabalho, aumentando consideravelmente o número de processos, em razão do aumento dessa forma de contratação:

Aliás, cumpre advertir que as lides processuais, no contexto de um modelo de produção que tem a terceirização como regra, tendem a se complicar excessivamente, com número elevado de empresas reclamadas em que cada processo e, consequentemente, com majoração de incidentes processuais, recursos etc. **O Judiciário trabalhista, que já se encontra atolado, embora ainda consiga prestar um serviço razoavelmente satisfatório, tende a entrar em estado pleno de falência institucional, provocando, e vendo retroalimentados os seus**

¹⁰² SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Terceirização: desabafo, desmascaramento e enfrentamento**. Disponível em: <http://blogdaboitempo.com.br/2015/04/13/terceirizacaodesabafo-desmascaramento-e-enfrentamento/>. Acesso em 20 mai. 2017.

¹⁰³ DIEESE, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Nota técnica**, n. 175, abril de 2017. p. 11 Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec175TerceirizacaoTrabalhoTemporario.pdf>. Acesso em 10 mai. 2017.

problemas, a prática do desrespeito deliberado e reiterado da legislação trabalhista.¹⁰⁴ (grifo nosso)

Outro impacto latente na ampliação da terceirização é a possibilidade de crescimento vertiginoso das mortes, doenças e acidentes no ambiente de trabalho. Pesquisas realizadas pela DIEESE e CUT demonstram que grande parte dos acidentes de trabalhos e mortes ocorrem, em sua maioria, com trabalhadores terceirizados. A título exemplificativo, essas duas entidades apontam que entre 2006 e 2008, 193 dos 239 trabalhadores que morreram por acidente de trabalho eram terceirizados, e isto representa um percentual de 80,7%. No período de 2009 a 2010 foram registradas 11 mortes de trabalhadores diretos contra 138 mortes de trabalhadores terceirizados. São números significativos e assustadores, confirmando definitivamente que a terceirização cada vez mais mata nossos trabalhadores.¹⁰⁵

Isto ocorre principalmente porque, como pondera Jorge Souto Maior, a terceirização constitui uma técnica de precarização das condições de trabalho eis que, para garantirem sua condição de prestadoras de serviços, como essas empresas não possuem condições de automatizar sua produção, acabam precarizando as relações de trabalho principalmente com jornadas de trabalho extenuantes e baixos salários, para que, com a diminuição do custo com a mão-de-obra, ofereçam seus serviços a um preço mais acessível, a fim de se tornarem economicamente mais atrativas e ganhar a concorrência perante outras empresas prestadoras de serviço. Isto acaba, de acordo com o autor, legalizando a mera intermediação de mão-de-obra¹⁰⁶:

Em concreto, a terceirização, esta “técnica moderna de produção”, nos termos em que foi regulada pelo Enunciado nº331 do TST, significou uma espécie de “legalização” da redução dos salários e da piora das condições de trabalho dos empregados. Os trabalhadores deixam de ser considerados empregados das empresas em que há a efetiva execução dos serviços e passam a ser tratados como empregados da empresa que fornece mão-de-obra, com óbvia redução dos salários que lhes eram pagos e nova redução cada vez que se altera a empresa prestadora dos serviços, sem que haja concretamente, solução de continuidade dos serviços executados pelos trabalhadores.¹⁰⁷

104 SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Terceirização: desabafo, desmascaramento e enfrentamento**. Disponível em <<http://blogdaboitempo.com.br/2015/04/13/terceirizaçãodesabafo-desmascaramento-e-enfrentamento>>. Acesso em: 5 mai. 2017.

105 SEVERO, Valdete Souto. **Terceirização: o perverso discurso do mal menor**. Revista Trabalhista. p.14.

106 SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **A terceirização sob uma perspectiva humanista**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. 2004.p. 119-120.

107 Idem. p. 121.

A consequência direta para o aumento dos acidentes, doenças e mortes no ambiente de trabalho, ocasionados, sobretudo, pela precariedade nas condições de labor, é o aumento da procura por benefícios previdenciários, como aposentadoria por invalidez e auxílio doença, e o resultado disto é a “redução da remuneração, trazendo consigo efeitos diretos sobre o mercado de trabalho, pois a circulação de riqueza depende da existência de sujeitos capazes de consumir e, portanto, bem remunerados. ” ¹⁰⁸. Além disso, “(...) a terceirização provoca um significativo aumento do número de dependentes do INSS, uma drástica redução na arrecadação e circulação de riquezas e, por consequência, a redução da arrecadação.”¹⁰⁹

Como pondera Jorge Souto Maior, a terceirização cria um ambiente de irresponsabilidade concreta no que tange a proteção no ambiente laboral, gerando um aumento das doenças, acidentes e mortes profissionais. De fato, fica constatado que a terceirização mata.

Há, ainda, outro efeito pouco avaliado, mas intensamente perverso que é o da irresponsabilidade concreta quanto à proteção do ambiente de trabalho. Os trabalhadores terceirizados, não se integrando a CIPAS e não tendo representação sindical no ambiente de trabalho, subordinam-se a trabalhar nas condições que lhe são apresentadas, sem qualquer possibilidade de rejeição institucional. O ambiente do trabalho, desse modo, é relegado a segundo plano, gerando aumento sensível de doenças profissionais.¹¹⁰

Outro impacto negativo e que pode ser potencializado com o entendimento de que a Lei nº 13.429/2017 possibilita a ampliação do espectro da terceirização, é a redução real do salário do empregado terceirizado. Isto se dá porque quando o empregado terceirizado realiza suas atividades no interior das empresas tomadoras de serviços e há uma mudança contratual para a troca da empresa prestadora, muito embora as atividades desempenhadas sejam as mesmas e no mesmo local, é comum que haja uma readequação salarial que, por vezes, não é benéfica ao trabalhador:

A ficção de que o empregado é contratado por uma empresa, quando na realidade a sua força de trabalho reverte em benefício de outra, também permite a redução do salário por vários subterfúgios. Quando troca a “prestadora” é como se um novo contrato iniciasse, embora o trabalhador muitas vezes continue desempenhando as mesmas tarefas, no mesmo local. Essa manobra jurídica permite o ajuste de um novo patamar salarial, inclusive inferior àquele que vinha sendo praticado até então, pela “prestadora” anterior. Além disso, a alteração da denominação da função, o

108 SEVERO, Valdete Souto. **Terceirização: o perverso discurso do mal menor**. Revista Trabalhista. p. 16.

109 Idem.

110 SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **A terceirização sob uma perspectiva humanista**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, RS, v. 70, n. 1, p. 119-129, jan./jun. 2004. p. 122.

pagamento através de rubricas como participação nos lucros ou gratificações específicas, poderão ser alterados/suprimidos, a cada “nova” contratação.¹¹¹

Acerca das baixas remunerações desses trabalhadores, Sayonara Grillo Coutinho e Ana Luisa Palmisciano afirmam que “o trabalho nas empresas subcontratadas é marcado pela instabilidade, baixos padrões salariais, menor qualificação da mão de obra, condições precárias de trabalho e contratos irregulares”¹¹², provocando uma desqualificação.

Neste mesmo sentido Márcio Túlio Viana complementa esta ideia aduzindo que tais circunstâncias apresentam repercussão direta e imanente no Direito do Trabalho uma vez que potencializa as diferenças e enfraquece as solidariedades, retirando a vocação histórica do ramo justralhista de reduzir as desigualdades sociais.¹¹³ “Ora, se o terceirizado é um homem que a empresa aluga ou arrenda, é evidente que a terceirização *sempre* precariza. Ela rouba a sua dignidade. Trata-o como um animal ou um objeto que se desloca de uma empresa a outra, o terceirizado é semovente.”¹¹⁴

Esse trabalhador “semovente” é conduzido a um contexto de contínua depreciação salarial, o que acaba resultando em um famigerado processo de contrastes sociais cada vez mais profundos, expandindo e arraigando o fenômeno da flexibilização a um ciclo de pobreza:

Por fim, a terceirização indiscriminada amplia um contingente de trabalhadores fadados à precariedade e à má remuneração, de forma que o processo de discriminação social se soma ao da discriminação do emprego, aprisionando tais trabalhadores no que Boltanski e Chiappelo denominaram de “armadilha da pobreza”. A adoção de padrões produtivos extremamente flexíveis com formatos organizacionais que exteriorizam atividades que não levam em consideração a necessária e imperiosa inserção do trabalhador na empresa e o papel do trabalho valorizado, consoante as leituras examinadas, advindas de importantes contribuições da sociologia e da economia do trabalho, que relacionam a terceirização indiscriminada com um ciclo de pobreza. A temática, portanto, deve ser examinada à luz do prisma de um conceito mais amplo de desenvolvimento.¹¹⁵

111 SEVERO, Valdete Souto. **Terceirização: o perverso discurso do mal menor**. Revista Trabalhista. p. 17.

112 PALMISCIANO, Ana Luisa de Souza Correia; SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **A terceirização sob o prisma do trabalho e do desenvolvimento social**. 2014. p. 259. Disponível em <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/1939/71337>> Acesso em: 24 mai. 2017.

113 SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **A terceirização sob uma perspectiva humanista**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. 2004. p. 211.

114 Idem. p. 212.

115 PALMISCIANO, Ana Luisa de Souza Correia; SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **A terceirização sob o prisma do trabalho e do desenvolvimento social**. 2014. p. 261-262. Disponível em <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/1939/71337>> Acesso em: 24 mai. 2017.

Como já analisado em um momento anterior, os artigos 4º- A e 5º-A da lei sancionada, restam omissos no que tange ao campo de incidência da terceirização, havendo, então, a interpretação de alguns autores de que esta poderia ser aplicada tanto nas atividades-meio quanto nas atividades-fim da empresa tomadora de serviços. Além disto, a lei também não é clara quanto à permissão de terceirização da atividade-fim no âmbito da administração pública, como assevera Gustavo Filipe Barbosa Garcia no trecho a seguir:

A Lei 13.429/2017 não restringe a sua incidência à esfera privada, podendo dar margem ao entendimento de que as suas previsões sobre terceirização podem ser aplicadas, em tese, também à administração pública, desde que sejam observadas as disposições específicas a respeito, como a exigência de licitação na contratação de serviços.¹¹⁶

Como dito, a partir de uma leitura mais atenta do texto, é perceptível que o mesmo não explicita, tão pouco esclarece, se a incidência desta terceirização é restrita à esfera privada ou também se aplica aos serviços públicos, dando margem ao entendimento de que tanto as atividades-meio, quanto as atividades-fim poderiam ser contempladas pelo instituto da terceirização.

Insta salientar, contudo, que a terceirização de atividade-meio no bojo da administração pública encontra guarida no enunciado sumular nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho, não havendo qualquer controvérsia nesse sentido, conforme incisos abaixo destacados:

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011 [...]

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta. V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei nº 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada [...]¹¹⁷

116 GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Lei da terceirização não é clara quanto à permissão para atividade-fim.** Revista Consultor Jurídico, São Paulo, 2 de abril de 2017. Disponível em <<http://www.conjur.com.br/2017-abr-02/gustavo-garcia-lei-nao-clara-quanto-permissao-atividade-fim>>. Acesso em 27 mai. 2017.

117 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 331.** Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/sumulas>>. Acesso em 27 mai. 2017.

Sobre a temática, o Supremo Tribunal Federal vinha adotando um entendimento de que a contratação de empresas terceirizadas para realizar atividades finalísticas da administração pública poderia ser danosa ao interesse público por atentar contra disposições expressas na Constituição da República Federativa do Brasil:

AGRAVO REGIMENTAL NA SUSPENSÃO DE LIMINAR. **CONTRATO ADMINISTRATIVO. TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA.** AUSÊNCIA DE GRAVE LESÃO À ORDEM E À ECONOMIA PÚBLICAS. DECISÃO AGRAVADA QUE INDEFERIU A SUSPENSÃO DE LIMINAR. CONTROLE DE LEGALIDADE DOS ATOS ADMINISTRATIVOS PELO PODER JUDICIÁRIO. AUSÊNCIA DE VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA SEPARAÇÃO DOS PODERES AGRAVO. REGIMENTAL AO QUAL SE NEGA PROVIMENTO. I- Decisão agravada que indeferiu o pedido de contracautela diante da ausência de comprovação da alegada lesão à ordem e à economia públicas.

II - O Supremo Tribunal Federal pacificou o entendimento de que não viola o princípio da separação dos poderes o exame, pelo Poder Judiciário, do ato administrativo tido por ilegal ou abusivo. Precedentes. **III - A contratação administrativa para a mera alocação de mão de obra, inclusive para o desempenho de atividades finalísticas da administração pública, pode ser danosa ao interesse público, ferindo os comandos constitucionais inseridos no caput e no inciso II do art. 37. Risco de dano inverso.** Precedente. IV - Alegações suscitadas na peça recursal que ultrapassam os estreitos limites da presente via processual e concernem somente ao mérito, cuja análise deve ser realizada na origem, não se relacionando com os pressupostos da suspensão de liminar. V - Agravo regimental ao qual se nega provimento.¹¹⁸ (grifos nossos)

O que se percebe então é que outro efeito negativo trazido à baila por esta lei é a possibilidade de terceirização no âmbito da administração pública, fulminando com a realização de concursos públicos em áreas que podem ser contempladas pela terceirização irrestrita. Esta viabilidade afronta diretamente a ordem constitucional que a dispõe acerca da imprescindibilidade de realização de concurso de provas ou provas títulos para o acesso a emprego e cargo público. Neste diapasão, a Constituição da República Federativa do Brasil preceitua:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

[...]

II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração;

118 Supremo Tribunal Federal. Agravo Regimental 885, processo nº0003128-17.2015.1.00.0000, Relator: Min. Ricardo Lewandowski (Presidente), Data de Julgamento: 25/11/2015, Tribunal Pleno, Data de Publicação: DJE-244 03-12-2015.

[...] ¹¹⁹ (grifo nosso)

Em que pese a jurisprudência pacificada e a recente decisão do Supremo Tribunal Federal, no julgamento do Recurso Extraordinário (RE) 760931, em 30 de março de 2017, com repercussão geral reconhecida, versando sobre os limites da responsabilidade da administração pública, estas decisões não possuem o condão de afastar a aplicabilidade da lei 13.429/2017 no âmbito do serviço público. ¹²⁰ Vejamos a tese de repercussão geral fixada pela Corte Suprema:

O inadimplemento dos encargos trabalhistas dos empregados do contratado não transfere automaticamente ao Poder Público contratante a responsabilidade pelo seu pagamento, seja em caráter solidário ou subsidiário, nos termos do art. 71, § 1º, da Lei nº 8.666/93. ¹²¹

Apesar dessa investida normativa é necessário adotar um posicionamento combativo e firme para que os artigos 4º-A e 5º-A da Lei nº 13.423/2017 sejam lidos e interpretados à luz dos mandamentos constitucionais, principalmente com atenção especial ao princípio do acesso aos cargos públicos por meio de concurso público, que se encontra insculpido no artigo 37, II da Magna Carta, afim de afastar qualquer centelha que decline para o entendimento de que empresas terceirizadas possam prestar serviços em atividades-fim no âmbito dos órgãos e entidades da administração direta e indireta.

Outro aspecto importante a ser ressaltado sobre os impactos da Lei nº 13.429/17 no Direito do Trabalho diz respeito à fragmentação da organização sindical dos trabalhadores e o consequente esfacelamento da classe operárias, em termos subjetivos, eis que a produção, em contextos de terceirização, não significa necessariamente a reunião desses empregados “semoventes”. Em contextos em que há uma maior aglutinação de todas ou grande parte das etapas do processo produtivo em um mesmo complexo fabril, a consciência de classe se faz mais presente, fazendo com que haja um sindicato mais forte e representativo, lutando por melhoria nas condições laborais e demais outras demandas dos trabalhadores.

¹¹⁹ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 05 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 7 mai. 2017.

¹²⁰ Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=339613>. Acesso em 27 mai. 2017.

¹²¹ Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4434203&numeroProcesso=760931&classeProcesso=RE&numeroTema=246#>>. Acesso em 27 mai. 2017.

No âmbito das empresas tomadoras de serviço, os empregados terceirizados são, por vezes, “ (...) deixado meio de lado, para que não se diga que houve subordinação direta entre a tomadora dos serviços e o trabalhador”¹²² ou até mesmo são condicionados a uma alta rotatividade de postos de trabalho para que não haja a incidência do requisito da pessoalidade. A consequência disto é que esses trabalhadores não se sentem pertencentes, integrantes do corpo produtivo, e não há qualquer sentimento de classe, visto que a descentralização produtiva dificulta a formação de laços entre os próprios terceirizados, e destes com os demais trabalhadores das empresas tomadoras de serviços.

Nesta esteira, pronuncia-se o autor Maurício Godinho Delgado:

Ganha prestígio, assim, a ideia de empresa rede, uma modalidade de estruturação do empreendimento capitalista pelo qual as clássicas concentração e centralização do capital se realizam mediante unidades empresariais de pequeno e médio porte, e outras de grande porte, ao invés da via tradicional estruturada em torno de megaplantas empresariais. Para ilustrar esse impacto, nota-se que tal descentralização ou subcontratação empresarial (às vezes conhecida como terceirização empresarial) enfraquece os caminhos clássicos de atuação do sindicalismo – por ser esse, tradicionalmente, mais forte nas grandes empresas -, contribuindo também para fracionar, em alguma medida, ainda que em um primeiro instante, esse movimento sindical.¹²³

Neste mesmo sentido, acrescenta o autor Ricardo Antunes:

Algumas das repercussões dessas mutações no processo produtivo têm resultados imediatos no mundo do trabalho: desregulamentação enorme dos direitos do trabalho, que são eliminados cotidianamente em quase todas as partes do mundo onde há produção industrial e de serviços; **aumento da fragmentação no interior da classe trabalhadora; precarização e terceirização da força humana que trabalha; destruição do sindicalismo de classe e sua conversão num sindicalismo dócil, de parceria (partnership), ou mesmo em um “sindicalismo de empresa”** (ver Kelly, 1996: 95-8).¹²⁴ (grifo nosso)

O que se entende é que a agregação da classe trabalhadora possibilita uma maior atuação do sindicalismo, com mais representatividade, o que destoa completamente do que ocorre em contextos em que o uso da terceirização é mais recorrente, visto que passa a haver uma pulverização da representação sindical, corroendo paulatinamente os direitos da classe

¹²² SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **A terceirização sob uma perspectiva humanista**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, RS, v. 70, n. 1, p. 119-129, jan./jun. 2004. p. 122.

¹²³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução**. 2º Ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 43.

¹²⁴ ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo, SP: Boitempo Editorial, 1999. p. 55.

operária, principalmente dos trabalhadores terceirizados. Isto ocorre porque, nas palavras bem colocadas de Márcio Túlio Viana, “quando o sindicato se enfraquece, é *o próprio Direito* que entra em crise”¹²⁵.

Sem um sindicato forte, os terceirizados precisarão sempre – muito mais do que os outros trabalhadores – do apoio do Estado, ou seja, de uma solução que dependerá da vontade política de cada Governo ou Congresso que vier. (...) Aliás, essa é exatamente uma das razões que explicam o fato de que os seus salários são quase sempre mais baixos. **O problema é que existe aqui um círculo vicioso – pois a terceirização, como dizíamos, conspira sempre contra o movimento sindical. Além de não reunir um coletivo estável e homogêneo, ela opõe terceirizados a trabalhadores comuns, introduzindo o princípio da concorrência no interior da própria força de trabalho. Além disso, como construir aderências no caso de terceirizados que pulam incessantemente de uma empresa para outra, ou mesmo de uma categoria para a outra? Talvez o ideal fosse abrir espaço para que o trabalhador optasse, caso a caso, por um ou outro sindicato.**¹²⁶ (grifo nosso)

Nesta perspectiva, é possível asseverar que a partir do entendimento de que poderá haver a ampliação das possibilidades de terceirização, tornando-a irrestrita, sucederá, por consequência, uma intensificação do esfacelamento da coletividade operária, sobretudo, da representatividade do movimento sindical, “(...) dificultando o intercâmbio entre o trabalhador terceirizado e o empregado efetivo da entidade tomadora de serviços”¹²⁷. Essa pulverização da classe trabalhadora, de acordo com Maurício Godinho, cria dificuldades para a efetiva aplicação do Direito do Trabalho, desorganizando o seu sistema de garantias, com significativa redução das garantias e ganhos obreiros, em face das inúmeras peculiaridades que passa a existir em função dos tipos de segmento econômico, de empresa e de trabalhadores envolvidos.¹²⁸

A Lei nº 13.429/2017 não traz qualquer disposição em seu texto que vise regular a questão da representação sindical, gerando um cenário de completa insegurança jurídica. “O movimento de fragmentação que já está instaurado (...), pela terceirização que já existe, vem retirando essa possibilidade de identificação e de luta comum, razão pela qual a terceirização

¹²⁵ VIANA, Márcio Túlio. **A terceirização revisitada: algumas críticas e sugestões para um novo tratamento da matéria**. In: Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 78, n. 4, p. 198-224, out./dez. 2012. p.199.

¹²⁶ Idem. p. 218.

¹²⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução**. 2º Ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 45-46.

¹²⁸ Idem.

em si é extremamente nociva à organização coletiva dos trabalhadores.”¹²⁹. Além disto, a dispersão da representatividade dos trabalhadores permite a intensificação da exploração da “ (...) força de trabalho sem qualquer limitação que venha a ser imposta por um projeto, mínimo que seja, de atribuição de responsabilidade social às empresas e de distribuição mais justa da riqueza produzida.”¹³⁰:

A ausência de integração do trabalhador de modo contínuo na estrutura da empresa que se beneficia direta ou indiretamente de sua atividade e de sua energia de trabalho também tem consequências na formação das identidades e das subjetividades, como indicam as reflexões de Richard Sennett, sobre o trabalho no novo capitalismo. Afinal de contas, como os trabalhadores “poderão ter mais projetos de longo prazo numa empresa onde não podem fazer projetos de curto prazo? E, como é possível buscar objetivos de longo prazo numa sociedade de curto prazo? Como pode um ser humano desenvolver uma narrativa de identidade e história de vida numa sociedade composta de episódios e fragmentos? As condições da nova economia alimentam a experiência com a deriva no tempo, de lugar em lugar, de emprego em emprego” (SENETT, 1999, p. 27).

Sendo assim, conclui-se, a partir dos argumentos dispendidos pelo autor Marcio Túlio Viana, que é preciso construir uma interpretação que permita que o sindicato representativo dos terceirizados possa ser tanto aquela que tem como correspondente o sindicato das empresas fornecedoras de mão de obra como a que tem como correspondente o das empresas tomadoras de serviço, ou não sendo assim possível, que se procure construir uma interpretação que insira os terceirizados em sindicatos dos trabalhadores nas empresas tomadoras de serviço.¹³¹

O que se denota também é que Lei nº 13.429/2017 não traz no seu corpo normativo nenhuma contrapartida ao trabalhador ou mesmo qualquer direito ou garantia que vise impedir que a terceirização se torne um instrumento de alta degradação e precarização das condições laborais e de vida do trabalhador. Há, outrossim, um cenário propício para que o empregador explore extensivamente a força de trabalho do terceirizado, para que com a redução do custo da mão de obra, as empresas tomadoras e prestadoras auferam voluptuosos lucros.

129 SEVERO, Valdete Souto. **Terceirização: o perverso discurso do mal menor**. Revista Trabalhista. p. 21.

130 SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Terceirização: desabafo, desmascaramento e enfrentamento**. Disponível em: <<http://blogdaboitempo.com.br/2015/04/13/terceirizacao-desabafo-desmascaramento-e-enfrentamento>>. Acesso em 5 mai. 2017.

131 VIANA, Márcio Túlio. **A terceirização revisitada: algumas críticas e sugestões para um novo tratamento da matéria**. In: Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 78, n. 4, p. 198-224, out./dez. 2012. p.198.

Por fim, demonstrados os principais impactos da Lei nº 13.429/17 no Direito do Trabalho, como bem destaca Valdete Souto Severo, na conjuntura atual é necessário se atentar ainda mais aos preceitos esculpidos na Constituição Federal de modo a preservar os direitos fundamentais dos trabalhadores, principalmente os terceirizados, a fim de mantê-los em um ambiente de trabalho salubre e saudável, e não em um ambiente em que a precariedade do trabalho se faça necessário para atender às demandas das empresas tomadoras de serviços:

O resultado é o adoecimento, a fuga do emprego e a instabilidade, tanto emocional quanto financeira. É preciso compreender que essas condições negativas não são naturais. Os trabalhadores em call-centers, assim como os auxiliares de limpeza, porteiros e vigilantes, poderiam (e podem) ser bem remunerados, deveriam ter sua jornada efetivamente restrita aos limites constitucionais, deveriam ter sua remuneração especificada de modo claro, não poderiam estar sujeitos a metas variáveis, inatingíveis e cujos critérios lhe são inacessíveis. Tem direito a pertencer ao ambiente de trabalho em que atuam e que não pode ser adoecedor. Tem direito à limitação da jornada; as horas extras não podem ser habituais. O que ocorre, então, é uma opção administrativa ditada pela lógica da terceirização, na qual a necessidade de atender às exigências da tomadora, inclusive quanto aos valores do contrato, faz com que a precarização das condições de trabalho se imponha.¹³²

Nessa conjuntura que se inaugura é preciso se ater aos mandamentos constitucionais, sobretudo, àqueles que preceituam a melhoria de sua condição social do trabalhador, que firmam um compromisso com a efetivação dos direitos e garantias fundamentais de proteção a fim de dar efetividade às normas que garantem e regulam a questão do trabalho.

132 SEVERO, Valdete Souto. **Terceirização: o perverso discurso do mal menor**. Revista Trabalhista. p. 15.

CONCLUSÃO

O presente trabalho discorreu acerca da análise dos dispositivos da Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017 e os seus possíveis impactos no Direito do Trabalho. Em que pese esta recente disposição normativa trazer uma série de mudanças na regulação do trabalho temporário e nas relações de trabalho nas empresas de prestação de serviços a terceiros, constatou-se que a Lei não apresentou maiores esclarecimentos sobre alguns temas, cabendo aos doutrinadores e tribunais, no decorrer dos anos, a elaboração de respostas às pertinentes questões suscitadas.

Sendo assim, este estudo buscou contribuir, a partir de uma perspectiva histórica e social, para uma melhor compreensão da supramencionada lei, a partir de um cotejo analítico de seus dispositivos legais e da exposição dos principais debates acerca dos seus aspectos mais controversos, avaliando, criticamente, as repercussões que essas disposições têm ou que podem vir a ter no Direito do Trabalho.

Inicialmente, a partir de uma retrospectiva histórica, se constatou que a terceirização surgiu no contexto de reestruturação produtiva em que passou a haver a descentralização da produção, onde as empresas ao invés de aglomerar em uma mesma plataforma todas as etapas do processo produtivo, passaram a delegar suas atividades-meio para outras empresas especializadas, as chamadas prestadoras de serviço, se dedicando tão somente às atividades-fim do empreendimento econômico.

No Brasil, até o advento do Decreto-Lei 200, de 25 de fevereiro de 1967, que trata da terceirização das atividades instrumentais no âmbito da administração pública federal, não havia qualquer regulação expressa/explicita acerca da terceirização. A partir de então, este instituto passou a despontar no ordenamento de jurídico e surgiu uma série de outras leis esparsas e enunciados do Tribunal Superior do Trabalho tratando da possibilidade de empresas contratarem outras, que deveriam ser especializadas na atividade meio daquela. Foi realizado então um estudo da progressão normativa acerca da terceirização no Brasil, perpassando pelos seus principais pressupostos e âmbitos de incidência.

No que tange à aprovação da Lei nº 13.429 de 2017, constatou-se que sobre a mesma ainda paira certa nebulosidade hermenêutica, visto que há um amplo debate entre diversos

autores acerca da possibilidade de terceirização de qualquer atividade da empresa, seja fim ou meio; bem como a aplicabilidade do entendimento de que a terceirização irrestrita poder vir a recair sobre a administração pública direta e indireta. O impacto mais latente no mundo jurídico na concepção daqueles que adotam esta última interpretação é a diminuição, ou até mesmo a extinção dos concursos públicos.

Outrossim, o presente trabalho demonstrou que as mudanças provenientes desta Lei poderão viabilizar contratações dissimuladas, além de possíveis perdas para os trabalhadores, com a redução substancial dos salários, dificuldades na percepção de direitos trabalhistas ante a responsabilidade subsidiária da empresa tomadora, além do possível atenuamento da fragmentação sindical e da falta de representatividade.

Além desses aspectos, o que se concluiu do cotejo analítico da Lei nº 13.429 de 2017 é que esta norma traz mais benefícios ao setor produtivo, reduzindo os custos da mão de obra, do que melhorias nas condições de pactuação de trabalho. Isto porque a lei sob análise afasta juridicamente o empregado daquele que se beneficia diretamente da exploração de sua mão de obra, colocando um terceiro intermediário nessa relação. Além das possíveis repercussões já mencionadas, essa intermediação também possibilita um cenário de exploração extensiva da força de trabalho, com frequentes acidentes, doenças e mortes no trabalho, além de exploração de mão de obra de crianças e adolescentes e trabalhos análogos à escravidão.

Dito isto, o que se percebe é que a depreciação das condições de trabalho dos terceirizados não se coaduna com os mandamentos constitucionais, principalmente aqueles insculpidos no artigo 1º, incisos III e IV que estabelece como sendo fundamentos da República Federativa do Brasil a dignidade da pessoa humana e a valorização social do trabalho e da livre iniciativa:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

I - a soberania;

II - a cidadania

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

V - o pluralismo político.

Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição. (grifos nossos)¹³³

Veja-se que a Lei Maior dispõe primeiro sobre a dignidade da pessoa humana e da valorização social do trabalho para depois se referir à livre iniciativa. Isto é intencional. A Constituição da República Federativa do Brasil traz em seu bojo o intento democrático de promoção da melhoria das condições sociais dos trabalhadores, como se depreende do seu art. 6º e 7º.

Desta feita, é imperiosa a necessidade de se realizar uma interpretação dos dispositivos legais da Lei nº 13.429 de 2017 à luz da Constituição da República Federativa do Brasil, amparando o trabalhador de qualquer entendimento que viole a sua dignidade humana ou os valores sociais do trabalho, adotando uma postura combativa a qualquer interpretação que vise afrontar o sistema de garantias constitucional e normas e princípios do ramo trabalhista, fruto de uma construção histórica de luta e resistência.

Ademais, é imprescindível a criação de mecanismos que possibilite o estabelecimento de sindicatos representativo dos trabalhadores terceirizados, a fim de que concebam uma identidade comum, e que com a constituição de uma entidade representativa, a luta pela defesa dos interesses desses trabalhadores seja contínua.

Por fim, é de extrema importância um maior estudo sobre a temática sob análise, tendo em vista que a Lei nº 13.429 de 2017 ainda é muito recente, e, em razão disso, não há um entendimento assentado sobre a sua aplicação, e, além disso, como explanado, a mesma não encerra em si todas as questões pertinentes e relevantes ao fenômeno da terceirização, gerando um profundo debate entre os autores. Diante de toda esta problemática, o presente estudo pretendeu contribuir, a partir de uma análise crítica, sobre os possíveis impactos e repercussões que a recente Lei pode vir a ter no Direito do Trabalho, sobretudo, nas condições sociais do trabalhador.

¹³³ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 05 de outubro de 1988. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em 07 jun. 2017.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho.** São Paulo, SP: Boitempo Editorial, 1999.

BRASIL, Câmara dos Deputados: Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania. **Projeto de Lei n. 4.330 de 2004.** Dispõe sobre o contrato de prestação de serviço a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=267841>>.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 05 de outubro de 1988. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em 7 mai. 2017.

_____. **Decreto-lei nº. 200**, de 25 de fevereiro de 1967. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 27 de fevereiro de 1967. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0200.htm>.

_____. **Lei n. 3.071**, de 1º de janeiro de 1916. Código Civil. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/CCIVIL/leis/L3071.htm>>. Acesso em 8 mai. 2017.

_____. **Lei nº 12.690**, de 19 de julho de 2012. Dispõe sobre a organização e o funcionamento das Cooperativas de Trabalho; institui o Programa Nacional de Fomento às Cooperativas de Trabalho - PRONACOOP; e revoga o parágrafo único do art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 20 de julho de 2012. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12690.htm>.

_____. **Lei nº 5.764**, de 16 de dezembro de 1971. Define a Política Nacional de Cooperativismo, institui o regime jurídico das sociedades cooperativas, e dá outras providências. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 16 de dezembro de 1971. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5764.htm>.

_____. **Lei nº 8.863**, de 28 de março de 1994. Altera a Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 28 de março de 1994. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8863.htm>.

_____. **Lei nº 8.949**, de 9 de dezembro de 1994. Acrescenta parágrafo ao art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para declarar a inexistência de vínculo empregatício entre as cooperativas e seus associados. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 9 de dezembro de 1994. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8949.htm>.

_____. **Lei nº 5.645**, de 10 de dezembro de 1970. Estabelece diretrizes para a classificação de cargos do Serviço Civil da União e das autarquias federais, e dá outras providências. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 10 de dezembro de 1970. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5645.htm>.

_____. **Lei nº 7.102**, de 20 de junho de 1983. Dispõe sobre a segurança para estabelecimentos financeiros. Estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores e dá outras providências. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 21 de junho de 1983. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7102.htm>.

_____. **Lei nº 8.987**, de 13 de fevereiro de 1995. Dispõe sobre o regime de concessão e permissão da prestação de serviços públicos previstos no art. 175 da Constituição Federal, e dá outras providências. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 14 de fevereiro de 1995. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8987cons.htm>.

_____. **Lei nº. 9.472**, de 16 de julho de 1997. Dispõe sobre a organização dos serviços de telecomunicações, a criação e funcionamento de um órgão regulador e outros aspectos institucionais, nos termos da Emenda Constitucional nº. 8, de 1995. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 17 de julho de 1997. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9472.htm>.

_____. Leis e Decretos. **Lei n. 13.429**, de 31 de março de 2017: Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Brasília, DF, mar. 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm>.

_____. Leis e Decretos. **Lei n. 6.019 de 03 de janeiro de 1974**: dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências. Brasília, DF, 03 jan. 1974. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm>.

_____. Leis e Decretos. **Projeto de Lei 4.302/1998**: dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de trabalho temporário e na empresa de prestação de serviços a terceiros, e dá outras

providências. Brasília, DF, 19 mar. 1998. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=20794>>.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 256**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/sumulas>> Acesso em 07 abr. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 331**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/sumulas>> Acesso em 10 abr. 2017.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em 8 abr. 2017.

CARELLI, Bianca Bomfim; MEDEIROS, Benizete Ramos (coord.). **Um construtor dos direitos sociais: estudos em homenagem ao centenário de Benedito Calheiros Bomfim**. São Paulo: LTr; 2016.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **A terceirização no século XXI**. 2013. Disponível em: <<https://blogdaboitempo.com.br/2015/04/01/a-terceirizacao-no-seculo-xxi>>. Acesso em 27 mar. 2017.

_____. **Terceirização e intermediação de mão-de-obra: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **Terceirização sem limites pode acabar com direitos dos trabalhadores**. Revista Consultor Jurídico, São Paulo, 4 de abril de 2015. Disponível em <<http://www.conjur.com.br/2015-abr-04/grijalbo-coutinho-terceirizacao-acaba-direitos-trabalhador>> Acesso em 2 mai. 2017.

Crime Contra o Trabalho: Câmara Aprova Terceirização Geral e Irrestrita da Mão De Obra. Disponível em: <<http://saaerj.org.br/crime-contr-o-trabalho-camara-aprova-terceirizacao-geral-e-irrestrita-da-mao-de-obra/>> Acesso em 10 mai. 2017.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno**. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Os Limites Constitucionais da Terceirização**. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução**. 2º Ed. São Paulo: LTr, 2015.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 15º Ed. São Paulo: LTr Editora, 2016.

DIEESE, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Nota técnica**, n. 175, abril de 2017. p. 8. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec175TerceirizacaoTrabalhoTemporario.pdf> Acesso em 10 abr. 2017.

DRUCK, Franco T, organizadoras. **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo, 2007.

FRANCISCO, Wagner de Cerqueria e. **Taylorismo e Fordismo**; Brasil Escola. Disponível em <<http://brasilecola.uol.com.br/geografia/taylorismo-fordismo.htm>>. Acesso em 12 abr. 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Lei da terceirização não é clara quanto à permissão para atividade-fim**. Revista Consultor Jurídico, São Paulo, 2 de abril de 2017. Disponível em <<http://www.conjur.com.br/2017-abr-02/gustavo-garcia-lei-nao-clara-quanto-permissao-atividade-fim>> Acesso em 5 mai. 2017.

_____. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

HOBBSBAWN, Eric. **A era dos extremos: o breve século XX. 1941-1991**. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

JOÃO, Paulo Sergio. **O que muda com o projeto de lei sobre o trabalho temporário e terceirização**. Revista Consultor Jurídico, São Paulo, 24 de março de 2017. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2017-mar-24/reflexoes-trabalhistas-muda-pl-trabalho-temporario-terceirizacao>>. Acesso em 10 mai. 2017.

MACIEL, Fernando. **Projeto permite terceirização irrestrita apenas no trabalho temporário**. Revista Consultor Jurídico, São Paulo, 29 de março de 2017. Disponível em <<http://www.conjur.com.br/2017-mar-29/pl-permite-terceirizacao-irrestrita-apenas-trabalho-temporario>> Acesso em 10 mai. 2017.

MARTINS, Sérgio Pinto. **A Terceirização e o Direito Trabalho**. São Paulo: Atlas, 1997.
MELLO, Litza Maria Vasconcellos Santos de. **Lei 13.429/17 – Marco regulatório do trabalho terceirizado: prenúncio de mudanças?**. Migalhas, São Paulo, 2 de maio de 2017.

Disponível em <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI258077,31047-Lei+1342917+Marco+regulatorio+do+trabalho+terceirizado+prenuncio+de> Acesso em 12 mai. 2017.

Notícia STF. **Terceirização: Plenário define limites da responsabilidade da administração pública.** Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=339613>. Acesso em 27 mai. 2017.

PALMISCIANO, Ana Luisa de Souza Correia; SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **A terceirização sob o prisma do trabalho e do desenvolvimento social.** 2014. Disponível em <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/1939/71337> Acesso em: 24 mai. 2017.

PICANÇO, Vitor. **Pejotização do trabalhador: a ilegalidade da contratação de trabalhadores como pessoa jurídica.** Disponível em: http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12743. Acesso em 27 mai. 2017.

SCHMIDT, Mário Furley. **Nova História Crítica - Ensino Médio - Volume Único.** São Paulo: Nova Geração, 2005.

SEVERO, Valdete Souto. **Terceirização: o perverso discurso do mal menor.** Revista Trabalhista.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **A terceirização e o papel dos tribunais no controle das práticas de precarização do trabalho.** 2014. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/1939/92903> Acesso em: 24 mai. 2017.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **A quem interessa essa “reforma” trabalhista?.** Disponível em: <http://www.jorgesoutomaior.com/blog/a-quem-interessa-essa-reforma-trabalhista>. Acesso em 12 mai. 2017.

_____. **A terceirização sob uma perspectiva humanista.** Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, RS, v. 70, n. 1, p. 119-129, jan./jun. 2004.

_____. **Fora, terceirização!** Disponível em: <http://www.jorgesoutomaior.com/blog/fora-terceirizacao>. Acesso em 11 jun. 2017.

_____. **Terceirização: desabafo, desmascaramento e enfrentamento.** Disponível em: <<http://blogdaboitempo.com.br/2015/04/13/terceirizaodesabafo-desmascaramento-e-enfrentamento>>. Acesso em 12 jun. 2017.

VIANA, Márcio Túlio. **A terceirização revisitada: algumas críticas e sugestões para um novo tratamento da matéria.** In: Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 78, n. 4, p. 198-224, out./dez. 2012.

TEODORA, Patrícia. **Terceirização já está em vigor – Principais alterações.** Disponível em: <<https://patriciateodora.blog/2017/04/04/terceirizacao-ja-esta-em-vigor-principais-alteracoes/>>. Acesso em 27 mai. 2017.

_____. **Terceirizando o Direito: novos enfoques sobre o PL no. 4330.** 2013. Disponível em: <https://www.sinait.org.br/arquivos/artigos/Artigo_153.pdf>. Acesso em 15 abr. 2017.

WALD, Arnoldo. **Direito civil: contratos em espécie**, vol. 3. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.